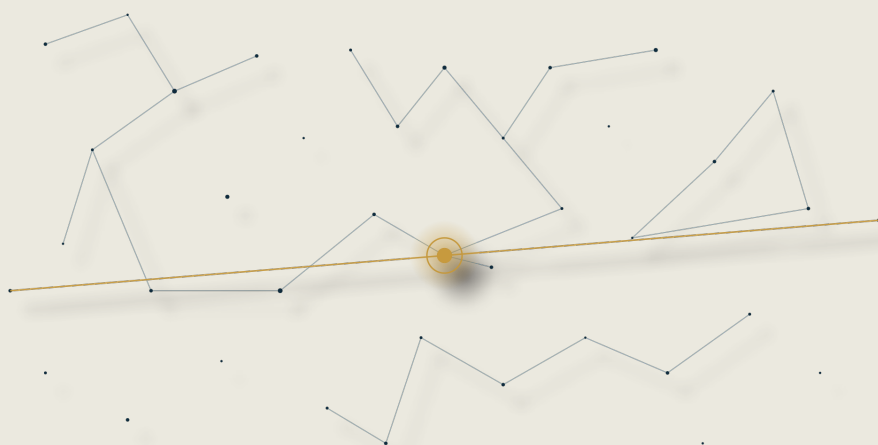


Empleabilidad y formación superior

en la Era Global

José Manuel Dorta-Barreda



PASOS

Revista de Turismo y Patrimonio Cultural
Colección PASOS edita, nº 33

Empleabilidad y formación superior en la Era Global

José M. Dorta-Barreda



Colección PASOS edita, N° 33

Empleabilidad y formación superior en la Era Global / José M. Dorta-Barreda / Tenerife: PASOS, RTPC / año 2026/ 184 pp. incluida bibliografía.

1. Formación Superior.I 2. Hibridación curricular.II 3. Retos de Empleabilidad.III 4. Cooperación Pública-Privada.IV. I José M. Dorta-Barreda II “Empleabilidad y formación superior en la Era Global” III PASOS, Revista de Turismo y Patrimonio Cultural. IV Colección PASOS Edita

Sistema de Clasificación Decimal Dewey: 300, 310, 322, 331, 353, 378 y 379.

Información sobre dictámenes previos a la publicación. Este libro ha sido revisado y evaluado positivamente por investigadores internacionales acreditados, independientes a su autoría y a la editora, siguiendo el formato de pares blindados (double peer-review).

Edita:

PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural
P.O. Box 33. 38360 · El Sauzal
Tenerife (España)
Director de la colección: Agustín Santana Talavera
www.pasosonline.org - Colección PASOS Edita, 33.

Diseño gráfico y maquetación: *Imaginario*
Imagen de cubierta: *Imaginario*

Primera edición, San Cristóbal de La Laguna (Tenerife), 21 de julio de 2026

ISBN (e-book): 978-84-88429-51-3



Empleabilidad y formación superior en la Era Global

ÍNDICE

<i>Introducción.</i>	7
 <i>Capítulo 1. Formación superior y empleabilidad.</i>	
1.1. <i>Evolución, velocidad y causas de la variación de conocimientos y contenidos de formación laboral.</i>	10
1.2. <i>Circunstancias generadoras de la adaptación continua de los mercados laborales.</i>	12
1.3. <i>Adaptación y anticipación en la formación laboral.</i>	13
1.4. <i>Políticas de innovación educativa. Programas de mentoría y networking.</i>	29
1.5. <i>Transformación tecnológica en la educación y la formación moderna.</i>	35
 <i>Capítulo 2. Ajuste mundial entre formación superior y mercado laboral.</i>	
2.1. <i>Situación actual, motivos y desafíos de la desconexión de la formación superior profesional y universitaria con el mercado laboral.</i>	44
2.2. <i>Propuestas de modernización, mejora y conexión de la formación superior profesional y universitaria con el mercado laboral.</i>	48
2.3. <i>Elección de contenidos en la formación superior.</i>	53
2.4. <i>Organismos desarrolladores de contenidos y de formación superior.</i>	55
2.5. <i>Evolución y previsibilidad del ajuste entre la formación y el empleo.</i>	57
2.6. <i>Modelos de colaboración emergentes universidad-empresas</i>	59
2.7. <i>Aspectos que mejoran y que empeoran la formación y el empleo</i>	68
 <i>Capítulo 3. La formación superior en Europa.</i>	
3.1. <i>Oportunidades de estudio.</i>	116
3.2. <i>Protagonistas público-privados de la educación superior en la UE.</i>	118
3.3. <i>Fallos detectados sobre cambios en la formación superior en la UE en el siglo XXI.</i>	121

3.4. Decisión sobre la elección para cursar estudios superiores en la UE.	123
3.5. Estrategias institucionales de formación superior en la UE.	126
3.6. Políticas sobre financiación y cooperación pública-privada en la UE.	127
3.7. Programas de formación superior entre países en la UE.	128
3.8. Formación superior “online” y personalizada en la UE.	134
3.9. Modelos destacados de formación superior en Europa.	139

Capítulo 4. Hibridación entre Fp y universidad.

4.1. Modelos de hibridación entre la formación profesional y la formación universitaria.	144
4.2. Argumentos positivos y negativos para la hibridación de contenidos de Fp y universidad.	147
4.3. Países de la UE que combinan estudios de Fp de grado superior con estudios universitarios.	149
4.4. Las Berufsakademien de Alemania y Austria. Las universidades adscritas en España.	158
4.5. Situación actual y desafíos de la formación superior universitaria y laboral en Europa.	163

Capítulo 5. Análisis de mercados sectoriales y casos específicos.

5.1. Formación laboral para empresas en la UE. Mecanismos de cambio y anticipación permanente.	224
5.2. El mercado laboral y la formación profesional en países UE.	226
5.3. Mercado laboral del sector de hostelería y turismo en España.	272

<i>Bibliografía</i>	279
---------------------	-----

INTRODUCCIÓN

El mundo es cada vez más complicado y peligroso. La actividad socioeconómica ha cambiado significativamente alterando, acelerando y modificando globalmente cualquier dimensión de intercambio previamente conocido. Las naciones compiten por ser más productivas atrayendo y creando talento, siendo demandados nuevos perfiles multitareas por parte de las empresas con vocación de formación permanente. En la actualidad las economías prósperas se basan en su capacidad para saber competir y en la productividad lograda por la exportación de sus bienes y servicios al resto del mundo.

Durante este siglo han surgido, nuevas transiciones y relaciones marcadas por importantes y frecuentes crisis con efectos en parte imprevisibles e incontrolables. Ha habido además una elevada incorporación de las tecnologías y sistemas de información que están actualmente en uso. Vivimos principalmente en una economía global, donde el mercado laboral al que se incorporan los estudiantes ya no es solo nacional, sino mundial. La competencia en este contexto global puede manifestarse en la competencia por productos, en la circulación de capital y en la movilidad laboral (Fernández-Enguita, 2016), lo que en última instancia afecta la creación y destrucción de empleos para una sociedad.

A medida que los sistemas se vuelven más complejos y globales, aumenta la cantidad de situaciones imprevistas y la incertidumbre, lo que hace aún más necesario anticiparse a los cambios. Esto implica que tanto las organizaciones como las personas deben activar y desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes para afrontar el futuro, prevenir posibles eventos y analizar las consecuencias a medio y largo plazo de las decisiones presentes. La anticipación (Echeverría Samanes, 2000), no consiste solo en prever o seleccionar tendencias favorables y evitar las negativas, sino que también implica la creación de nuevas soluciones para los desafíos emergentes.

Los mejores profesionales serán tan relevantes como su formación y desarrollo. Alcanzarán el éxito aquellos individuos, instituciones educativas y naciones que logren adaptarse y abrirse a las transformaciones que se avecinan.

La globalización ha incrementado la interconexión entre los mercados laborales de distintos países, permitiendo a las empresas acceder a talento de cualquier parte del mundo. Esto ha intensificado la competencia, ya que los trabajadores no solo compiten a nivel local, sino también internacionalmente. Asimismo (Alkemy, 2023), la globalización ha favorecido la externalización de funciones, modificando la estructura de empleo en diferentes sectores y regiones. Los cambios demográficos y sociales también están dejando huella en el mundo laboral. El envejecimiento de la población, por ejemplo, está generando una escasez de habilidades en ciertos ámbitos y aumentando la demanda en áreas relacionadas con la salud y el bienestar de los adultos mayores. Al mismo tiempo, las expectativas de los trabajadores están cambiando: buscan mayor equilibrio entre vida personal y profesional, flexibilidad, oportunidades de desarrollo y entornos laborales inclusivos. Las empresas, por su parte, ajustan sus políticas y beneficios para responder a estas nuevas demandas.

La educación es por otra parte, un derecho fundamental para cada persona y representa una inversión altamente beneficiosa a largo plazo (De La Cruz Medina, 2024), tanto para los individuos como para la sociedad. Por ello, es esencial establecer mecanismos sólidos y comprometidos para la asignación de recursos, donde los gobiernos, las instituciones educativas y la sociedad civil colaboren para garantizar que todos los ciudadanos tengan acceso a una educación de calidad.

Las transformaciones profundas que atraviesan las sociedades impactan significativamente en la organización y funcionamiento del sistema productivo. Esto exige prever y adaptar la formación de los trabajadores actuales (Álvarez Cuesta, 2023), de modo que puedan responder a los nuevos desafíos que surgen en sus actividades. La magnitud y naturaleza de estos cambios varía según el sector o la empresa, por lo que es responsabilidad de los agentes sociales encontrar fórmulas que permitan proteger el empleo y mejorar las condiciones laborales, sin comprometer la viabilidad de las empresas.

Las organizaciones y profesionales deberían estar preparados por tanto para cambios ágiles y efectivos. La adaptabilidad implica ajustarse a nuevas circunstancias, aprender habilidades y responder positivamente a los desafíos. Las empresas que fomentan esta cultura son más innovadoras, competitivas y resilientes. La mentalidad y actitud de los profesionales son cruciales (MKT, 2024). La apertura al cambio, la flexibilidad y la mentalidad de crecimiento son

esenciales en entornos dinámicos. La disposición para aprender y reaprender es vital en un mundo laboral en constante transformación. La gestión del cambio por parte de los líderes y la cultura organizacional son determinantes.

Diversos países han desarrollado sistemas educativos que integran la Formación Profesional (FP) de grado superior con estudios universitarios. Estos sistemas han sido implementados para favorecer la personalización formativa, permitiendo que los estudiantes adapten su educación a sus intereses y necesidades profesionales específicas. Adicionalmente, promueven la movilidad y cooperación entre la FP y la educación superior, generando beneficios considerables para los estudiantes.

La formación superior (FP y universidad), enfrenta múltiples desafíos que dificultan su alineación con las demandas del mercado laboral. Entre los principales déficits detectados estarían como uno de los problemas más significativos, la “*desconexión entre los contenidos educativos y las habilidades requeridas*” por las empresas (Sampietro, 2025). Esta falta de alineación provoca que muchos graduados no estén adecuadamente preparados para enfrentar los retos de su entorno laboral, generando una brecha entre lo que se enseña y lo que el mercado necesita.

Han surgido además, transformaciones en el mercado de trabajo en la nueva “*Sociedad de la información*” donde se encuentra: una reducción de los empleos estables como señalaba Caspar, P. (1994), una mayor flexibilidad laboral y la aparición de nuevas modalidades como el autoempleo y el teletrabajo. Se unen los cambios constantes en los referentes sociales y el riesgo de perder la identidad individual y colectiva con fenómenos como la globalización y la Glocalización, propios de la era digital. También, una búsqueda constante de competencias socio-profesionales más amplias y especializadas.

Para que los países puedan beneficiarse de los progresos tecnológicos, es imprescindible que su población reciba una educación adecuada y desarrolle las competencias necesarias para los trabajos que demanda la economía actual. Contar con empleos de calidad, permite a las personas salir de la pobreza (Banco Mundial, 2018), lo que contribuye a la estabilidad económica y social de los países y favorece el crecimiento económico a nivel global. El ámbito laboral experimenta cambios continuos, donde la tecnología emergente, las habilidades interpersonales y la adaptabilidad son clave. Es crucial (Gil, 2025), determinar los sectores de interés para la búsqueda de empleo y alinear el per-

fil profesional con las demandas específicas de cada oferta, comprendiendo las habilidades y competencias requeridas.

En el caso de España, el gasto público en educación universitaria sigue siendo inferior al promedio europeo y de la OCDE, tanto en porcentaje del PIB como en gasto por estudiante, situándose un 23,6% por debajo de la media de la OCDE. La financiación de las universidades públicas depende principalmente de transferencias autonómicas y de las tasas que abonan los estudiantes (CCOO, 2025), aunque existen notables diferencias entre comunidades autónomas en los recursos destinados por estudiante y por persona contratada. Navarra y País Vasco destacan por una mayor financiación pública, mientras que Madrid y Cataluña se sitúan en los niveles más bajos.

Las universidades privadas se financian principalmente a través de las aportaciones de los estudiantes, destinando la mitad de sus recursos al personal, lo que repercute en ratios más altas de estudiantes por profesor en comparación con las públicas presenciales. Estas universidades también se benefician de mecanismos públicos como becas y exenciones fiscales, aunque la mayoría de las becas estatales siguen destinadas a estudiantes de universidades públicas. La diferencia de costes entre ambos tipos de universidades es notable, ya que las públicas ofrecen precios más accesibles debido a la financiación estatal, mientras que las privadas requieren mayores desembolsos económicos. Además, las universidades públicas suelen tener procesos de admisión más exigentes por la alta demanda, en tanto que las privadas pueden ofrecer más plazas y flexibilidad en sus criterios de selección.

Elegir entre una universidad pública o privada en España representa un momento clave en la trayectoria académica (Digital, 2024), especialmente para quienes vienen del extranjero, ya que implica adaptarse a un entorno educativo diferente y considerar la validez futura del título obtenido. Las universidades públicas españolas se caracterizan por estar financiadas principalmente por el Estado, lo que facilita el acceso a la educación superior a personas de diversos contextos económicos, gracias a las matrículas reducidas derivadas de los fondos públicos. En contraste, las universidades privadas operan sin apoyo estatal y dependen de los pagos de los estudiantes y, en ocasiones, de donaciones privadas, lo que se traduce en matrículas más altas y posibles cargos adicionales por el uso de ciertos servicios e instalaciones.

En otro orden de circunstancias, el desarrollo económico puede cambiar profundamente a las sociedades, incrementar los ingresos y brindar oportunidades para que las personas mejoren su calidad de vida. Sin embargo, el simple hecho de crecer económicamente no basta. Para disminuir la pobreza y asegurar que la prosperidad sea compartida (Banco Mundial, 2018), es fundamental que ese crecimiento se traduzca en más empleos, y que estos sean de mayor calidad e incluyan a todos los sectores de la población, ya que el empleo es la vía más efectiva para superar la pobreza. A lo largo de la historia, el mercado laboral ha atravesado transformaciones profundas, pero en los últimos años estos cambios se han intensificado (Alkemy, 2023), especialmente por el avance de la tecnología y el impacto global de la pandemia de COVID-19.

Tanto el ámbito laboral como el económico han experimentado una auténtica revolución de paradigmas. Este fenómeno responde a una variedad de causas, como la necesidad de adaptación de trabajadores y empresas, la creciente globalización y la evolución constante de las profesiones. El ritmo de transformación es tal que muchos especialistas ya se refieren a una nueva revolución industrial, marcada por una “doble alteración” de los empleos: cambios inmediatos derivados de crisis económicas globales y transformaciones más profundas que se consolidarán a largo plazo, según el Foro Económico Mundial.

La aparición de nuevos sectores laborales (Confederación Canaria de Empresarios, 2024), está estrechamente relacionada con los cambios que experimenta el mercado de trabajo. Entre los factores más relevantes se encuentran la necesidad de reducir costes, el envejecimiento de la población, la creciente participación femenina en el ámbito laboral, la aparición de nuevos retos empresariales, el avance de las tecnologías de la información, el deterioro ambiental y el aumento del interés por el ocio y la cultura. Para fomentar la adaptabilidad en el entorno laboral (Interim Group, 2024), las empresas pueden implementar diversas estrategias como la capacitación continua, mediante cursos, mentoring, talleres y coaching donde se promueve el desarrollo de habilidades y una mentalidad de crecimiento. Es necesaria además, una comunicación transparente sobre los cambios, con canales abiertos para inquietudes y sugerencias, ya que genera confianza y reduce la incertidumbre.

El empleo ha cambiado también notablemente con el tiempo, integrando aspectos económicos, sociales y culturales para convertirse en empleo soste-

nible, que busca condiciones laborales dignas y entornos que promuevan el desarrollo profesional y la sostenibilidad empresarial. Desde la óptica social (Randstad Research, 2024), el empleo impulsa la igualdad, la inclusión y la cohesión, promoviendo ambientes laborales diversos y equitativos que benefician tanto a empresas como a la sociedad. Culturalmente, se valora la diversidad como fuente de innovación, y las organizaciones deben fomentar una cultura de pertenencia y respeto por las diferencias.

Factores globales como la globalización y la tecnología han cambiado la gestión y cultura del empleo, llevando a las empresas a centrarse más en las personas, priorizando la flexibilidad, el bienestar y la responsabilidad social y ambiental en sus estrategias. La globalización y los avances tecnológicos han generado la necesidad de empleos más flexibles y especializados, exigiendo que los trabajadores adquieran nuevas competencias para adaptarse a un entorno laboral cada vez más competitivo.

En el mercado laboral existen desigualdades importantes, donde ciertos grupos enfrentan mayores dificultades para conseguir trabajo (Ceupe, 2025), debido a factores como la discriminación, la falta de educación, la escasez de empleos en algunas regiones, la ausencia de apoyo para buscar trabajo o la situación económica. Estas desigualdades también pueden estar relacionadas con aspectos socioeconómicos como la edad, el género o la etnia. El mercado laboral es también el conjunto de interacciones entre quienes buscan empleo y los empleadores, donde ambos buscan conciliar intereses para establecer relaciones laborales beneficiosas.

A través de este mercado (Ceupe, 2025), las empresas encuentran trabajadores para sus necesidades productivas, y los trabajadores obtienen empleos para generar ingresos, mantenerse y mejorar su calidad de vida. Además, atraviesa una transformación significativa. En los próximos 20 años, millones de personas se jubilarán, mientras que habrá menos jóvenes preparados para reemplazarlos (Randstad Research, 2025). La tasa de vacantes ha aumentado del 1,6% en 2014 al 4% en 2023, evidenciando la dificultad para cubrir puestos, incluso en sectores estratégicos. En países como Japón, Alemania o Italia, más del 20% de la fuerza laboral supera los 55 años, con sectores envejecidos como la agricultura, la educación y la administración pública. A esta situación se suma un desajuste entre la formación de los jóvenes, las demandas del mercado y sus expectativas, lo que agrava la escasez de talento en áreas clave.

Buscar empleo puede ser agotador y generar miedos e inseguridades, especialmente para desempleados de larga duración o personas en riesgo de exclusión social. La mayoría de las ofertas de trabajo no se publican (Arranz, 2022), ya que se cubren mediante contactos y referencias. Los candidatos a menudo acuden a las entrevistas con baja autoestima y desconfianza, debido a la ansiedad que genera el desempleo. Es crucial, por tanto, recordar nuestras fortalezas y aptitudes para mantener la autoestima durante este proceso.

El mercado laboral evoluciona rápidamente, y la adaptabilidad es clave. Además de las habilidades técnicas, las “soft skills” como la actitud positiva, el interés, la creatividad y la dedicación son cada vez más valoradas por las empresas (Arranz, 2022). Ya no es común estudiar y conseguir un trabajo para toda la vida, por lo que la formación continua es esencial para mantener la cualificación profesional. Cada trabajo ofrece oportunidades de aprendizaje y crecimiento, y una vez en el mercado laboral, las oportunidades surgen de forma natural.

Las nuevas tecnologías se convierten en aliadas estratégicas en los procesos de selección, facilitando la identificación y evaluación de talento a través de herramientas como el reclutamiento online, el análisis de datos, las entrevistas virtuales y las pruebas técnicas. Estas innovaciones permiten llegar a una mayor diversidad de candidatos y acceder a perfiles más variados. Aquellos aspirantes que demuestran apertura mental y flexibilidad ante los cambios del mercado resultan especialmente valiosos.

Para afrontar los desafíos de los mercados emergentes desde el área de selección de personal (Alkemy, 2023), es crucial reconocer que los perfiles y requerimientos de los candidatos también evolucionan. Durante el proceso de selección, es clave valorar su capacidad para aprender rápidamente, afrontar retos y adaptarse a nuevas situaciones. Es necesario revisar y actualizar los criterios de selección para asegurar su pertinencia y alineación con las competencias y habilidades que demanda el contexto actual, como las digitales y la capacidad de adaptación.

La adaptabilidad es clave en el entorno laboral actual (MKT, 2024), tanto para individuos como para organizaciones. Abrazar el cambio, aprender continuamente y ajustarse a nuevas circunstancias, son esenciales para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades. La capacitación y el desarrollo profesional son cruciales en un mercado laboral en constante evolución. Adquirir

nuevas habilidades, actualizar conocimientos y mejorar competencias blandas como la comunicación y el trabajo en equipo son fundamentales para el éxito. La globalización, la tecnología y las dinámicas económicas hacen que la adaptabilidad sea indispensable.

Estos cambios sociales, de diversa índole —demográficos, tecnológicos, ecológicos y culturales—, generan nuevas necesidades tanto individuales como colectivas. Fenómenos como el envejecimiento poblacional, la transformación de las familias, los avances tecnológicos, la preocupación ambiental y la evolución de los intereses culturales, exigen una adaptación constante para satisfacer las demandas emergentes de la sociedad. El envejecimiento poblacional y los cambios demográficos influyen en el mercado laboral, impulsando la demanda de flexibilidad, formación continua, la creación de entornos intergeneracionales, así como nuevas habilidades adaptadas a estos cambios.

En el contexto global, y especialmente en España (Álvarez Cuesta, 2023), destaca el reto demográfico. El aumento sostenido de la población mayor y su creciente esperanza de vida, implica una demanda creciente de cuidados especializados. Las transiciones ecológicas, digitales y demográficas obligan a renovar la formación, adaptándola a las características concretas de cada sector y perfil profesional. Además, se observa una necesidad generalizada de combinar competencias técnicas con habilidades sociales para afrontar con éxito estos desafíos.

Capítulo 1

Formación superior y empleabilidad

1. Evolución, velocidad y causas de la variación de conocimientos y contenidos de formación laboral.

La desigual evolución y velocidad en la variación de los conocimientos y contenidos de la formación laboral, están impulsadas por diferentes causas y por múltiples factores interconectados en los diferentes países. La innovación tecnológica, como la inteligencia artificial y la automatización (Presidencia del Gobierno, 2023), transforma rápidamente los sectores productivos, exigiendo nuevas habilidades y acelerando el cambio en las competencias laborales. La globalización, por su parte, fomenta la demanda de habilidades internacionales y la adaptación a mercados dinámicos, mientras que los cambios demográficos, como el envejecimiento poblacional o la migración, generan necesidades específicas en la fuerza laboral. Las fluctuaciones en la demanda del mercado, influenciadas por tendencias de consumo y cambios económicos, contribuyen a una evolución laboral dinámica, donde ciertos sectores se adaptan más rápido en algunas naciones que en otras.

Factores como las políticas gubernamentales, que promueven regulaciones o inversiones en educación, y la cultura organizacional, que determina la agilidad de las empresas ante los cambios, influyen significativamente en la velocidad de adaptación de la fuerza laboral. La disponibilidad de programas educativos actualizados y accesibles es clave para adquirir nuevas competencias rápidamente, mientras que la automatización de tareas rutinarias reorienta la demanda hacia habilidades de mayor nivel.

Asimismo, periodos de crecimiento económico o eventos imprevistos, como desastres naturales y crisis (Sposob, 2025), pueden acelerar la necesidad de nuevos conocimientos, generando una evolución desigual según el contexto y los recursos disponibles. Los mercados laborales (Figura 1, deben adaptarse continuamente para mantenerse competitivos en un entorno globalizado, donde

la adopción de nuevas tecnologías y habilidades es esencial para rivalizar con otras economías.

Figura 1. Causas de la variación y la velocidad desigual de los conocimientos laborales.



Fuente: Denomme, 2023; Sposob, 2025.

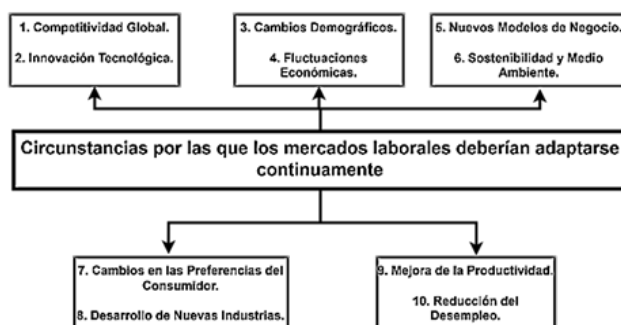
2. Circunstancias generadoras de la adaptación continua de los mercados laborales.

La innovación tecnológica, como la automatización y la inteligencia artificial impulsa la necesidad de actualizar las competencias laborales, mientras que los cambios demográficos, como el envejecimiento de la población o la migración, exigen ajustes en la formación y la oferta laboral. Además, las fluctuaciones económicas, como crisis o ciclos de crecimiento, requieren una redistribución de recursos y una reorientación de la fuerza laboral para responder a las demandas cambiantes del mercado.

Por otro lado, la aparición de nuevos modelos de negocio, como la economía colaborativa o el comercio electrónico, y el desarrollo de industrias emergentes, como la biotecnología o las energías renovables, generan una demanda de profesionales especializados y habilidades específicas (Figura 2). La preocupación por la sostenibilidad y el medio ambiente también impulsa la necesidad de competencias en gestión ambiental, mientras que los cambios en las preferencias de los consumidores obligan a adaptar la producción y los servicios. Estas adaptaciones no solo mejoran la productividad y la eficiencia de los procesos,

sino que también contribuyen a reducir el desempleo al alinear la oferta laboral con las nuevas demandas, asegurando una mayor empleabilidad de la población.

Figura 2. Circunstancias para la adaptabilidad continua de los mercados laborales.



Fuente: Enciclopedia Concepto, 2025.

3. Adaptación y anticipación en la formación laboral.

La capacidad de anticiparse y adaptarse ágilmente a los cambios en la formación laboral superior es fundamental para garantizar su relevancia en un mundo laboral dinámico. Ofrece beneficios significativos, como mayor empleabilidad, innovación educativa y desarrollo económico, pero también presenta desafíos como costos elevados, inestabilidad y resistencia al cambio. Para maximizar sus ventajas, las instituciones deben gestionar cuidadosamente los recursos, mantener la coherencia en los planes de estudio y equilibrar la adaptación al mercado con una formación integral y de calidad, asegurando así un impacto positivo tanto para los estudiantes como para la sociedad.

3.1. Argumentos destacados para la ágil adaptación de contenidos de formación a los cambios en las demandas en los mercados laborales.

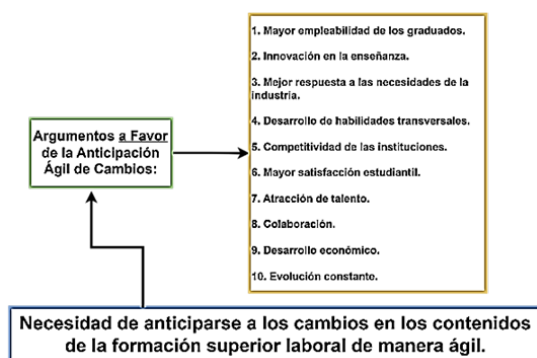
Este enfoque permite a las instituciones educativas alinear sus programas con las necesidades del mercado, incrementando la empleabilidad de los graduados. Al adoptar metodologías y tecnologías innovadoras, las instituciones no solo mejoran la experiencia de aprendizaje, sino que también aseguran que los estudiantes adquieran habilidades actualizadas y competitivas (Ivie, 2025), dándoles una ventaja en un entorno laboral en constante evolución. La anti-

cipación ágil fomenta la innovación en la enseñanza, promoviendo el uso de herramientas educativas modernas y enfoques pedagógicos que enriquecen el proceso de aprendizaje.

Al priorizar habilidades transversales, como la resolución de problemas y la adaptabilidad, los programas formativos preparan a los estudiantes para enfrentar desafíos diversos en cualquier carrera. Este enfoque no solo beneficia a los estudiantes, sino que también posiciona a las instituciones como líderes en el mercado educativo, atrayendo talento y asegurando su competitividad a largo plazo (University of Europe for Applied Sciences). La colaboración con la industria es un pilar clave de la anticipación ágil. Al trabajar de cerca con empresas, las instituciones pueden ajustar sus planes de estudio (Figura 3), para responder a las demandas actuales y futuras del sector productivo. Esto no solo garantiza que los graduados estén preparados para roles específicos, sino que también contribuye al desarrollo económico al formar profesionales altamente cualificados.

La formación se convierte así en un proceso continuo, capaz de evolucionar para enfrentar los retos del futuro. La capacidad de anticipar y adaptarse a los cambios en la formación laboral superior es crucial para su éxito y relevancia. Sin embargo, existen desafíos inherentes a este proceso.

Figura 3. Necesidad de anticipación ágil en los cambios en contenidos de formación superior laboral.

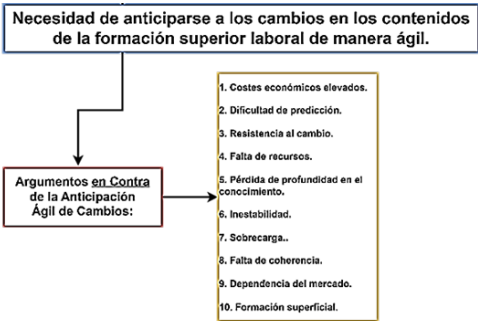


3.2. Argumentos destacados para la ágil anticipación de los contenidos de la formación en los mercados laborales.

Uno de los principales obstáculos es el elevado costo económico que implica la adopción de nuevas tecnologías, la capacitación docente y la actualización de infraestructuras. Las instituciones, especialmente aquellas con recursos limitados, pueden enfrentar dificultades para financiar estos cambios, lo que podría limitar su capacidad de adaptación y generar desigualdades en el acceso a una educación innovadora. Otro desafío significativo es la dificultad para predecir con precisión las necesidades futuras del mercado laboral (Educaweb, 2025).

Las tendencias cambian rápidamente y las decisiones basadas en proyecciones imprecisas pueden llevar a programas desactualizados o poco relevantes. La resistencia al cambio es otro factor por considerar. Tanto profesores como estudiantes pueden mostrarse reacios a abandonar métodos tradicionales en favor de nuevas metodologías, lo que puede frenar la implementación de cambios necesarios. Esta resistencia, combinada con la posible sobrecarga derivada de adaptaciones constantes, puede generar tensiones y dificultar la gestión del tiempo y los recursos en las instituciones educativas (Figura 4). La constante adaptación puede generar inestabilidad en los planes de estudio, lo que podría desorientar a estudiantes y docentes, afectando la planificación a largo plazo y la coherencia de la formación.

Figura 4. Necesidad de anticipación ágil en los cambios en contenidos de formación superior laboral.

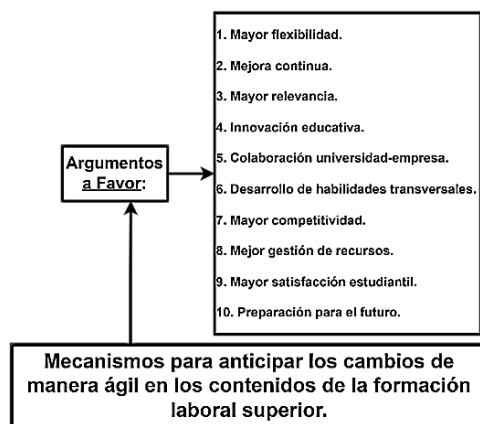


La dependencia excesiva de las demandas del mercado laboral también plantea riesgos, ya que podría descuidarse el desarrollo de habilidades transversales y un enfoque educativo más holístico. Encontrar un equilibrio entre la rapidez de los cambios y la calidad de la formación es esencial para evitar estos problemas. La priorización de la adaptación ágil podría llevar a una formación más superficial, sacrificando la profundidad del conocimiento en áreas específicas.

3.3. Mecanismos para anticipar cambios en los contenidos de la formación laboral.

Los mecanismos para anticipar cambios en la formación laboral superior ofrecen oportunidades significativas para mejorar la relevancia y la calidad de la educación (Figura 5). También presentan desafíos que requieren una planificación cuidadosa. La implementación de mecanismos para anticipar cambios en los contenidos de la formación laboral superior busca adaptar la educación a las demandas dinámicas del mercado laboral. Para superar estos desafíos, es crucial encontrar un equilibrio entre la agilidad y la estabilidad.

Figura 5. Mecanismos para la anticipación ágil de cambios en contenidos de formación laboral. Argumentos a favor



Fuente: Anguera, 2023; Unir, 2022.

Las instituciones deben invertir en capacitación y recursos tecnológicos, pero también garantizar que los cambios sean bien planificados y comunicados. La colaboración con el sector empresarial, puede ayudar a alinear los objetivos

educativos con las demandas del mercado, pero debe hacerse sin sacrificar la profundidad académica. La participación de todos los actores –docentes, estudiantes y administradores– es esencial para reducir la resistencia al cambio y garantizar el consenso en la implementación. Al abordar las limitaciones, como los costes, la resistencia al cambio y la dificultad de predicción, las instituciones pueden maximizar los beneficios de estos mecanismos, preparando a los estudiantes para un futuro laboral dinámico mientras mantienen la excelencia académica.

Estos mecanismos ofrecen mayor flexibilidad, permitiendo ajustar los planes de estudio de manera rápida y eficiente a las nuevas necesidades. Este enfoque fomenta un ciclo de mejora continua, donde se recopilan datos, se analizan tendencias y se implementan actualizaciones proactivas, asegurando que la formación sea relevante y aumentando la empleabilidad de los graduados. La adopción de estos mecanismos impulsa la innovación educativa (Unir, 2022), promoviendo el uso de nuevas tecnologías y metodologías de enseñanza que hacen la educación más atractiva y eficiente. Además, facilitan la colaboración entre universidades y empresas (Anguera, 2023), generando un diálogo constante que alinea la formación con las demandas del mercado.

Otro beneficio clave es el énfasis en el desarrollo de habilidades transversales, como la creatividad, el pensamiento crítico y la resolución de problemas, que preparan a los estudiantes para un mundo laboral en constante cambio. La competitividad de las instituciones educativas también se ve fortalecida al implementar estos mecanismos, ya que les permite atraer a los mejores estudiantes y profesores. Además, la optimización de recursos asegura que se invierta en áreas prioritarias, evitando duplicaciones de esfuerzos. Estas competencias, junto con una formación actualizada, contribuyen a una mayor satisfacción estudiantil, ya que los graduados perciben que su educación está alineada con sus aspiraciones profesionales. Estos mecanismos también promueven una cultura de aprendizaje continuo, preparando a los estudiantes para un entorno laboral en evolución constante. Este enfoque fomenta la adaptabilidad y la resiliencia, cualidades esenciales en el mundo actual.

Sin embargo, también existen diferentes argumentos en contra, ya que estas iniciativas no están exentas de desafíos, porque su desarrollo implica costes elevados en tecnología, capacitación docente y análisis de datos, lo que puede ser un obstáculo para instituciones con recursos limitados. La calidad de

la formación es otro aspecto crítico. Los mecanismos de anticipación buscan mantener la relevancia, pero la rapidez en los cambios puede dificultar el control de calidad, lo que podría afectar los estándares educativos. La resistencia al cambio por parte de profesores, estudiantes y administradores puede dificultar su implementación. Asimismo, la falta de recursos humanos y tecnológicos en algunas instituciones podría limitar la viabilidad de estas iniciativas, generando desigualdades en su aplicación.

La dificultad para predecir con exactitud las necesidades futuras del mercado laboral (Figura 6), puede llevar a decisiones erróneas, y la falta de consenso (Novella García & Cloquell Lozano, 2022), sobre cómo diseñar estos mecanismos podría generar confusión y retrasos en su implementación.

Figura 6. Mecanismos para la anticipación ágil de cambios en contenidos de formación laboral. Argumentos en contra.



Fuente: Rosero et al., 2025; Novella García & Cloquell Lozano, 2022

La pérdida de profundidad en el conocimiento de áreas específicas es un riesgo ya que la prioridad en la adaptación rápida podría comprometer la calidad de la formación. Asimismo, los mecanismos diseñados pueden volverse rígidos frente a cambios inesperados en el mercado, limitando su efectividad. La sobrecarga de trabajo para profesores y administradores (Rosero et al., 2025), derivada de la gestión de estos mecanismos puede ser un obstáculo significativo. La necesidad de monitorear y ajustar continuamente los planes de estudio

podría generar tensiones en el personal académico, afectando su desempeño. Los cambios constantes en los planes de estudio pueden generar desorientación estudiantil, ya que los estudiantes podrían sentirse inseguros ante la falta de estabilidad en su formación. Esto podría impactar negativamente su motivación y compromiso con el proceso educativo.

3.4. Estrategias clave de anticipación y respuesta para mercados laborales dinámicos.

La formación laboral superior enfrenta el desafío constante de adaptarse a un mercado laboral dinámico y en rápida evolución. Los mecanismos diseñados para anticipar estos cambios no solo permiten a las instituciones educativas mantenerse relevantes, sino que también fomentan un entorno más dinámico y alineado con las necesidades del sector productivo. Podrían integrarse varias “estrategias clave” y “organizadas” en un discurso coherente, que aborasen, cómo las instituciones podrían anticipar y responder a estas transformaciones de los mercados actuales.

1. El “*análisis de mercado*” (Ortega, 2020), es un pilar fundamental para anticipar cambios en la formación laboral superior. Este mecanismo implica realizar estudios detallados para identificar tendencias emergentes y necesidades específicas del sector laboral. Las instituciones pueden emplear encuestas, entrevistas con empleadores y análisis de datos de empleo, recopilando información precisa sobre las habilidades más demandadas. Este enfoque basado en datos asegura que los programas educativos estén alineados con las expectativas del mercado, preparando a los estudiantes para roles que serán relevantes en el futuro inmediato.

2. La “*colaboración con la industria*” complementa el análisis de mercado al establecer alianzas estratégicas con empresas y organizaciones. Permiten a las instituciones mantenerse al tanto de los requerimientos del sector productivo. Crear comités consultivos con representantes de la industria es una forma efectiva de implementar esta estrategia, ya que estos grupos pueden discutir y definir las competencias necesarias para los futuros profesionales. Esta colaboración directa garantiza que los planes de estudio reflejen las demandas reales del mercado, fortaleciendo la empleabilidad de los egresados.

3. Otro mecanismo esencial es el “*desarrollo de programas de capacitación continua*” para docentes y personal administrativo. Mantener al personal educa-

tivo actualizado en nuevas metodologías y tecnologías, garantiza una enseñanza de calidad. Esto se puede lograr ofreciendo talleres, cursos y seminarios que aborden innovaciones pedagógicas y herramientas tecnológicas emergentes. Una facultad bien preparada puede transmitir conocimientos actualizados y adoptar enfoques de enseñanza que respondan a los cambios del entorno laboral.

4. El “*uso de tecnología educativa*” (UNIE Universidad, 2024), desempeña un rol transformador en la adaptación de la formación superior. Integrar herramientas como plataformas de aprendizaje en línea y software de gestión educativa permite actualizar rápidamente los contenidos y metodologías de enseñanza. Estas tecnologías facilitan el acceso a recursos actualizados, y también permiten personalizar el aprendizaje según las necesidades de los estudiantes, creando un entorno educativo más flexible y relevante (Figura 7).

Figura 7. Mecanismos y estrategias que implementar para anticipar cambios en la formación laboral superior.



Fuente: Ortega, 2020; UNIE Universidad, 2024.

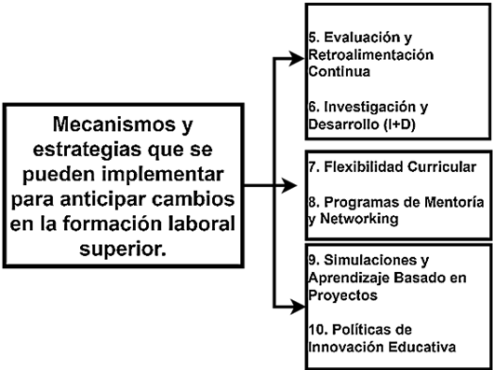
5. La “*evaluación y retroalimentación*” continua son cruciales para garantizar que los programas de formación permanezcan alineados con las demandas del mercado. Implementar encuestas de satisfacción y grupos focales con estudiantes y egresados proporciona información valiosa sobre la relevancia de los contenidos impartidos. Esta retroalimentación, permite a las instituciones identificar áreas de mejora y ajustar sus programas eficientemente (Figura 8).

asegurando que los estudiantes adquieran habilidades aplicables en el mundo laboral.

6. La “*investigación y desarrollo (I+D)*” es otro componente clave para anticipar cambios. Fomentar la investigación sobre tendencias educativas y laborales dentro de las instituciones permite anticipar las necesidades del mercado. Crear centros de investigación especializados que analicen datos y proyecciones laborales asegura que los programas educativos estén basados en evidencia y sean capaces de adaptarse a las transformaciones del entorno. Este enfoque proactivo fortalece la capacidad de las instituciones para liderar el cambio (Mateos, 2024).

7. La “*flexibilidad curricular*” (Pearson, 2024), es un mecanismo que permite a las instituciones responder rápidamente a las demandas del mercado sin necesidad de reestructuraciones complejas. Diseñar planes de estudio modulares, con asignaturas electivas que puedan actualizarse fácilmente, facilita la integración de nuevas competencias y conocimientos. Esta flexibilidad asegura que los programas educativos puedan evolucionar al mismo ritmo que el mercado laboral, manteniendo su relevancia a lo largo del tiempo.

Figura 8. Otros mecanismos y estrategias que implementar para anticipar cambios en la formación laboral superior.



Fuente: Mateos, 2024; Pearson, 2024; Universidad de Colorado, 2025.

8. Los “*programas de mentoría y networking*” son esenciales para conectar a los estudiantes con el mundo profesional. Organizar eventos de networking y establecer programas de mentoría permite a los estudiantes interactuar direc-

tamente con profesionales del sector, lo que les brinda una visión práctica de las expectativas laborales. Estas conexiones no solo enriquecen la experiencia educativa, sino que también facilitan la transición de los estudiantes al mercado laboral, proporcionándoles contactos valiosos y orientación profesional.

9. Incorporar “*simulaciones y aprendizaje basado en proyectos*” (Universidad de Colorado, 2025), es otra estrategia poderosa para preparar a los estudiantes para el mundo laboral. Estos métodos permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en contextos que simulan situaciones reales del mercado. Desarrollar proyectos prácticos y simulaciones fomenta el pensamiento crítico y la resolución de problemas, habilidades altamente valoradas por los empleadores. Este enfoque práctico asegura que los egresados estén mejor preparados para enfrentar los desafíos del entorno laboral

10. Las “*políticas de innovación educativa*” son fundamentales para promover un entorno de enseñanza dinámico. Establecer incentivos para que los docentes experimenten con nuevas metodologías y enfoques fomenta la creatividad y la adaptación en el aula. Estas políticas institucionales no solo motivan al personal educativo, sino que también crean un entorno donde la innovación es una prioridad, permitiendo a las instituciones mantenerse a la vanguardia de los cambios en la formación laboral superior.

4. Políticas de innovación educativa. Programas de mentoría y networking.

Es fundamental que exploremos cómo podemos implementar “políticas de innovación educativa” y “programas de mentoría y networking”, para lograr una formación laboral superior más ágil y relevante. La educación superior enfrenta el desafío de preparar a los estudiantes para un mercado laboral dinámico y competitivo. Para lograr una formación más ágil y relevante, es crucial implementar políticas de innovación educativa que integren tecnología, personalización y colaboración con el sector empresarial. Complementar estas políticas con programas de mentoría y networking fortalece el desarrollo profesional de los estudiantes, conectándolos con oportunidades reales y fomentando habilidades clave. Este enfoque integral no solo mejora la calidad educativa, sino que también asegura que los egresados estén mejor preparados para responder a las demandas del mundo laboral. A continuación se procede a contextualizar el tipo de “políticas educativas” y su desarrollo posterior.

Un pilar fundamental es el *fomento de la investigación educativa* y el *uso de tecnologías innovadoras*. Incentivar la investigación sobre nuevas metodologías de enseñanza y tendencias del mercado laboral, mediante fondos y reconocimientos para docentes, permite desarrollar enfoques pedagógicos actualizados. Paralelamente, la *integración de herramientas tecnológicas*, como plataformas de aprendizaje en línea, realidad virtual y sistemas de aprendizaje adaptativo, transforma la experiencia educativa. El *aprendizaje basado en proyectos y personalizado* es otra estrategia clave para alinear la educación con las necesidades laborales. Los proyectos prácticos, diseñados en colaboración con empresas, permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en contextos reales, promoviendo el trabajo en equipo y la resolución de problemas. Estas tecnologías requieren inversión en infraestructura y capacitación docente para garantizar su efectividad, asegurando que los estudiantes adquieran conocimientos prácticos y relevantes.

A su vez, el aprendizaje personalizado utiliza evaluaciones para *identificar fortalezas y debilidades*, ofreciendo planes de estudio adaptados y recursos adicionales. Crear *espacios que fomenten la colaboración y la creatividad* es igualmente crucial (Marchis, 2024). Aulas flexibles, laboratorios de prototipado y plataformas virtuales de trabajo en equipo permiten a los estudiantes experimentar, innovar y desarrollar proyectos interdisciplinarios. Estos *entornos, combinados con sistemas de evaluación* formativa que ofrecen retroalimentación constante, promueven un aprendizaje dinámico y orientado al crecimiento. La autoevaluación y la retroalimentación personalizada ayudan a los estudiantes a identificar áreas de mejora, mientras que los espacios colaborativos estimulan la creatividad y el trabajo en equipo, habilidades altamente valoradas en el ámbito profesional. Estas metodologías no solo desarrollan habilidades técnicas, sino que también cultivan *competencias transversales* como el pensamiento crítico, la comunicación y la creatividad, esenciales para el éxito profesional.

Las *alianzas universidad-empresa* facilitan prácticas profesionales, proyectos conjuntos y eventos académicos que integran a profesionales del sector. Los programas de mentoría, por su parte, ofrecen orientación personalizada, ayudando a los estudiantes a definir sus metas y desarrollar habilidades específicas. Estas iniciativas no solo enriquecen la formación, sino que también crean redes de contactos que abren puertas a oportunidades laborales, fortaleciendo la transición de los estudiantes al mercado de trabajo. (Figura 9).

Figura 9. Políticas de innovación educativa.



Fuente: Marchis, 2024; Minicoursegenerator, 2025.

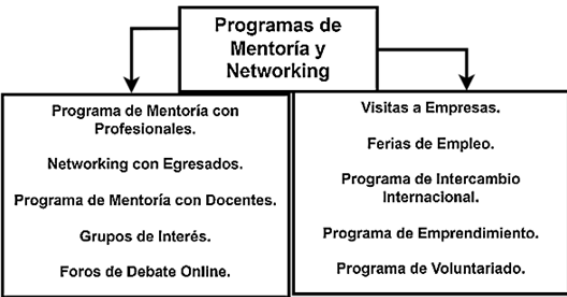
Cultivar una *cultura de aprendizaje continuo y de innovación docente* asegura la sostenibilidad de estas políticas. Ofrecer programas de formación continua para docentes, junto con incentivos como premios y oportunidades de capacitación, fomenta la adopción de prácticas innovadoras. Los estudiantes, por su parte, se benefician de una *mentalidad de aprendizaje permanente* (minicoursegenerator, 2025), apoyada por recursos en línea y eventos académicos. Al combinar estas estrategias con programas de mentoría y networking, las instituciones educativas pueden formar profesionales versátiles, adaptables y bien conectados, capaces de enfrentar los retos del futuro laboral con confianza.

Los “*programas de mentoría y networking*” (Núñez del Río & Romero, 2025), son también esenciales para conectar la educación con el mundo laboral y para preparar a los estudiantes de educación superior para un mercado laboral competitivo y globalizado. Estas iniciativas no solo facilitan conexiones valiosas con profesionales, egresados y empresas, sino que también fomentan el desarrollo de habilidades sociales, profesionales y emprendedoras. Al integrar mentorías personalizadas, eventos de networking y oportunidades prácticas, las instituciones educativas pueden ofrecer a los estudiantes herramientas para construir trayectorias profesionales sólidas y adaptarse a entornos dinámicos.

Entre las características principales debe señalarse: Un componente clave es la *mentoría*, que conecta a los estudiantes con profesionales y docentes para recibir orientación personalizada. Los programas de mentoría con profesionales del sector, basados en sistemas de emparejamiento y encuentros regulares, permiten a los estudiantes recibir consejos prácticos sobre sus carreras. El *networking* con egresados y la *creación de grupos de interés* son estrategias poderosas para fomentar la colaboración y el intercambio de experiencias. Organizar eventos de networking y plataformas en línea para conectar a estudiantes con egresados facilita el acceso a oportunidades laborales y perspectivas valiosas sobre el mercado.

De manera complementaria, la *mentoría* con docentes, ofrece apoyo académico y profesional, guiando a los estudiantes en la toma de decisiones clave. Estas conexiones fortalecen la confianza de los estudiantes y les proporcionan modelos a seguir para alcanzar sus metas. Los *grupos de interés* (CARM.es, 2025), como clubes temáticos y grupos de estudio, reúnen a estudiantes con objetivos similares, promoviendo el aprendizaje colaborativo y la creación de redes de apoyo que perduran más allá de la universidad. Los *foros en línea* permiten discusiones dinámicas con compañeros y profesores sobre temas académicos y profesionales (Figura 10). Estas experiencias desarrollan habilidades globales y los preparan para operar en entornos multiculturales.

Figura 10. Programas de Mentoring y Networking.



Fuente: CARM.es, 2025; Núñez del Río & Romero, 2025.

Las *visitas a empresas* acercan a los estudiantes al mundo laboral, ofreciendo experiencias prácticas y oportunidades directas de empleo. Las *ferias de empleo* permiten a los estudiantes interactuar con empresas, presentar sus currículums

y prepararse para entrevistas, mientras que las visitas a empresas les brindan una visión real de diferentes sectores y roles profesionales.

Estas iniciativas, apoyadas por alianzas estratégicas con empresas, no solo enriquecen la formación, sino que también ayudan a los estudiantes a alinear sus habilidades con las demandas del mercado. Los *intercambios internacionales*, respaldados por acuerdos con universidades extranjeras, enriquecen la comprensión cultural y educativa de los estudiantes.

Los *programas de emprendimiento* ofrecen capacitación, recursos y conexiones con mentores e inversores, apoyando a los estudiantes en el desarrollo de sus ideas de negocio. Los *programas de voluntariado*, en colaboración con organizaciones sin fines de lucro, cultivan habilidades sociales y un sentido de responsabilidad cívica. Juntos, estos programas no solo fortalecen el perfil profesional de los estudiantes, sino que también los inspiran a generar un impacto positivo en sus comunidades. Las herramientas tecnológicas (Torrecilla, 2025), han transformado la educación al facilitar la actualización de contenidos y metodologías, creando entornos de aprendizaje más dinámicos y colaborativos.

5. Transformación tecnológica en la educación y la formación moderna.

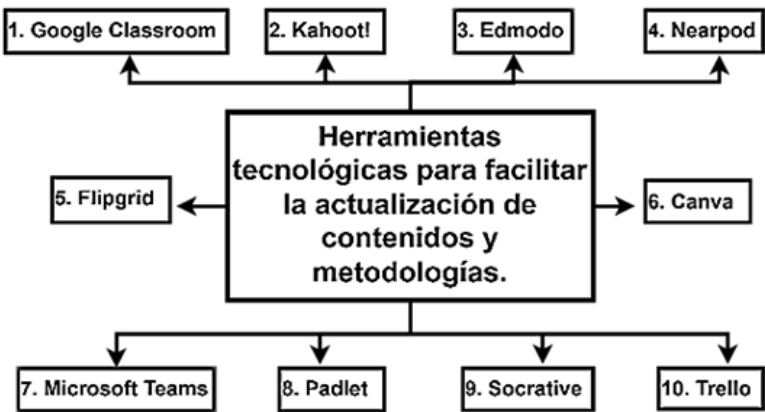
Estas plataformas optimizan la gestión de recursos, y también promueven la interacción, la creatividad y la retroalimentación en tiempo real. Entre las “herramientas destacadas” que apoyan estos objetivos, integrando sus características y usos en un contexto educativo se encuentran:

- 1) *Google Classroom*: una plataforma de gestión del aprendizaje que simplifica la creación, distribución y calificación de tareas. Los docentes pueden organizar materiales, comunicarse con los estudiantes y ofrecer retroalimentación inmediata, lo que agiliza la actualización de contenidos y fomenta un entorno estructurado. Su diseño intuitivo permite a los educadores mantener los recursos actualizados y accesibles (Figura 11), mejorando la experiencia de aprendizaje.
- 2) *Kahoot!*: transforma el aprendizaje en una experiencia lúdica mediante la creación de cuestionarios interactivos. Esta herramienta permite a los docentes actualizar contenidos de forma atractiva, incentivando la participación activa de los estudiantes. Al gamificar el aprendizaje, Kahoot!

refuerza el conocimiento, y también motiva a los alumnos a involucrarse en el proceso educativo de manera divertida y dinámica.

- 3) *Edmodo*: es una red social educativa que conecta a docentes, estudiantes y padres en un entorno seguro. Facilita el intercambio de recursos, la asignación de tareas y la comunicación efectiva, lo que permite mantener los contenidos actualizados. Su enfoque colaborativo fomenta la interacción entre los involucrados, asegurando que los materiales educativos estén siempre alineados con las necesidades del grupo.

Figura 11. Herramientas tecnológicas para la actualización de contenidos y metodologías.



Fuente: López, 2025; Torrecilla, 2025.

- 4) *Nearpod*: destaca por permitir la creación de lecciones interactivas y multimedia, integrando videos, cuestionarios y actividades en tiempo real. Los docentes pueden adaptar los contenidos a las necesidades específicas de los estudiantes, promoviendo un aprendizaje personalizado. Esta flexibilidad asegura que las lecciones sean relevantes y atractivas, manteniendo a los alumnos comprometidos con el material.
- 5) *Flipgrid*: utiliza el formato de video para que los estudiantes compartan reflexiones y pensamientos, promoviendo el aprendizaje colaborativo. Los docentes pueden actualizar metodologías de evaluación al incorporar esta herramienta, ya que permite evaluar la comprensión de los

- estudiantes de manera creativa. Además, fomenta la interacción entre los alumnos, creando un espacio para el diálogo y la retroalimentación.
- 6) *Canva*: es una plataforma de diseño gráfico que permite a los docentes crear presentaciones, infografías y recursos visuales de manera profesional. Al actualizar materiales visuales, los educadores pueden mejorar la experiencia de aprendizaje, haciendo que los contenidos sean más atractivos y accesibles. Su facilidad de uso convierte a Canva en una herramienta ideal para personalizar recursos educativos con un enfoque visual.
 - 7) *Microsoft Teams*: es una herramienta de colaboración que integra chat, videoconferencias y almacenamiento de archivos. Facilita la comunicación y el trabajo en equipo, permitiendo a los docentes actualizar contenidos y metodologías de forma colaborativa. Su capacidad para centralizar recursos y discusiones en un solo lugar optimiza la gestión de proyectos educativos y fomenta la interacción constante.
 - 8) *Padlet*: ofrece murales digitales colaborativos donde estudiantes y docentes pueden compartir ideas, recursos y comentarios. Esta plataforma permite actualizar contenidos y metodologías al crear un espacio visual e interactivo para el aprendizaje. Los docentes pueden organizar información de manera flexible, promoviendo la participación activa y la creatividad en el aula.
 - 9) *Socrative*: es una herramienta de evaluación formativa que permite crear cuestionarios y encuestas en tiempo real. Los docentes obtienen retroalimentación inmediata sobre la comprensión de los estudiantes, lo que les permite ajustar los contenidos según las necesidades del grupo. Esta capacidad de respuesta rápida asegura que el aprendizaje sea relevante y efectivo, adaptándose a los progresos de los alumnos.
 - 10) *Trello*: es una aplicación de gestión de proyectos, ayuda a los docentes a planificar y actualizar contenidos de manera estructurada. Al organizar tareas y colaborar en equipo, esta herramienta facilita la gestión de proyectos educativos, permitiendo un seguimiento claro de los avances. Su enfoque visual y organizado apoya la implementación de metodologías innovadoras en el aula.

Capítulo 2

Ajuste mundial entre formación superior y mercado laboral

1. Situación actual, motivos y desafíos de la desconexión de la formación superior profesional y universitaria con el mercado laboral.

Para abordar esta problemática, es fundamental adoptar un enfoque más integrado y flexible que permita a las instituciones educativas adaptarse a las necesidades cambiantes del mundo laboral. Otro factor crítico es la “insuficiencia de plazas” en los programas de formación profesional. A pesar de la creciente demanda de este tipo de educación, muchos centros no cuentan con la capacidad para satisfacerla, lo que restringe el acceso de numerosos estudiantes a una formación adecuada. Esta limitación no solo afecta a los individuos que buscan mejorar sus competencias, sino que también impacta negativamente en la capacidad de las empresas para encontrar trabajadores cualificados, perpetuando un ciclo de escasez de talento.

Los “currículos desactualizados” representan además un obstáculo significativo. Los planes de estudio a menudo no se renuevan con la rapidez necesaria para incorporar las tendencias tecnológicas y las demandas emergentes del mercado laboral. Esto deriva a una formación que no refleja en muchos casos las realidades actuales, dejando a los estudiantes con conocimientos obsoletos que no se ajustan a las necesidades de las industrias modernas. La “falta de colaboración entre universidades y empresas” agrava aún más esta desconexión. La escasa interacción entre ambos sectores impide identificar con precisión las competencias que los empleadores valoran, lo que dificulta la integración de estas habilidades en los programas educativos. Una mayor cooperación podría facilitar la creación de planes de estudio más relevantes y prácticos, beneficiando sustancialmente; tanto a los estudiantes, como a las empresas.

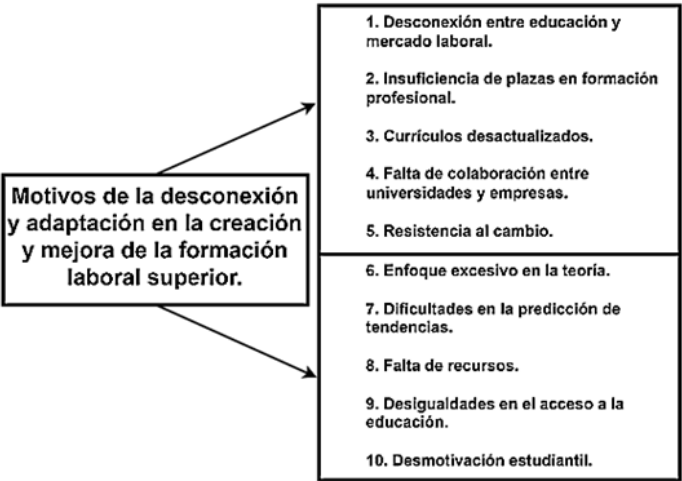
La “resistencia al cambio” dentro de las instituciones educativas (Plaza, 2025), también juega un papel importante. Tanto los educadores como las propias instituciones pueden mostrarse reacios a adoptar nuevas metodologías o tecnologías, lo que frena la innovación en la enseñanza. Esta actitud conservadora limita la capacidad del sistema educativo para evolucionar y responder de manera efectiva a los desafíos del mercado laboral. Un “enfoque excesivo en la teoría”, en detrimento de la experiencia práctica, es otro problema recurrente. Muchos programas de formación priorizan los conocimientos teóricos por encima de las habilidades prácticas, dejando a los estudiantes poco preparados para enfrentar situaciones reales en el entorno laboral. Incorporar más prácticas, pasantías y simulaciones podría cerrar esta brecha y mejorar la empleabilidad de los graduados.

La “dificultad para predecir las tendencias laborales” añade otra capa de complejidad. La rápida evolución del mercado laboral hace que sea un desafío anticipar las habilidades que serán demandadas en el futuro. Esta incertidumbre puede llevar a una formación que no se alinee con las necesidades a largo plazo, lo que subraya la importancia de desarrollar programas flexibles que puedan adaptarse rápidamente a los cambios. La “falta de recursos financieros y tecnológicos” es otro impedimento clave. Muchas instituciones educativas no cuentan con el presupuesto o la infraestructura necesaria para implementar cambios significativos en sus programas. Sin una inversión adecuada, es difícil modernizar los currículos, incorporar nuevas tecnologías o capacitar al personal docente, lo que perpetúa la desconexión con el mercado laboral.

Las “desigualdades en el acceso a la educación” también contribuyen al problema (López, 2023). No todos los estudiantes tienen las mismas oportunidades de acceder a una formación de calidad, lo que genera disparidades en la adquisición de habilidades. Estas inequidades limitan el potencial de muchos individuos y refuerzan las brechas sociales y económicas, dificultando la creación de una fuerza laboral inclusiva y diversa. La “desmotivación estudiantil” surge como consecuencia de estas fallas sistémicas. Cuando los estudiantes perciben que lo que aprenden no tiene una aplicación directa en el mercado laboral, su compromiso y rendimiento disminuyen. Esta falta de motivación no solo afecta su experiencia educativa, sino que también reduce su preparación para contribuir de manera efectiva al mundo laboral. La formación laboral superior enfrenta el desafío de preparar a los estudiantes para un mercado laboral dinámico y en constante evolución. Un enfoque integrado y flexible puede

transformar el sistema educativo, haciéndolo más efectivo y alineado con las necesidades actuales. (Figura 1).

Figura 1. Motivos de la desconexión y adaptación en la creación y mejora de la formación laboral superior.



Fuente: López, 2023; Plaza, 2025; Sampietro, 2025.

2. Propuestas de modernización, mejora y conexión de la formación superior profesional y universitaria con el mercado laboral.

Para poder abordar estos desafíos, se requiere un esfuerzo conjunto para modernizar los sistemas educativos, fomentar la colaboración con el sector empresarial y garantizar un acceso equitativo a una formación relevante y de calidad. Las propuestas que se incluyen a continuación, surgen como respuesta a los fallos más frecuentes analizados en el apartado anterior. Integran entre todas la colaboración, la tecnología y la flexibilidad, sentando las bases para una formación laboral superior más efectiva y adaptada a las necesidades del siglo XXI. Su implementación requiere un esfuerzo conjunto entre universidades, empresas y estudiantes, pero el resultado será una educación más relevan-

te y preparada para los desafíos del futuro. Entre las “propuestas clave” para lograrlo, aparece:

1. *Colaboración Universidad-Empresa*: Fomentar alianzas estratégicas entre universidades y empresas es esencial para alinear la formación con las demandas del mercado. Esto implica crear comités consultivos con representantes de la industria para definir currículos relevantes, desarrollar proyectos de investigación aplicada que resuelvan problemas reales y ofrecer prácticas profesionales remuneradas. Estas colaboraciones no solo enriquecen la formación, sino que también facilitan la transición de los estudiantes al mundo laboral, asegurando que adquieran habilidades prácticas y pertinentes.
2. *Formación Dual*: Los modelos de formación dual, que combinan la enseñanza teórica en la universidad con la experiencia práctica en empresas, son clave para una educación integral. Diseñar planes de estudio que integren prácticas laborales, establecer acuerdos con empresas para programas de aprendizaje y ofrecer certificaciones oficiales son pasos fundamentales. Este enfoque permite a los estudiantes adquirir experiencia real mientras estudian, fortaleciendo su preparación para el empleo.
3. *Actualización Continua*: La rápida evolución del mercado laboral exige actualizar constantemente los contenidos curriculares y las metodologías de enseñanza (AFS, 2023). Esto requiere realizar análisis periódicos del mercado para identificar habilidades demandadas, integrar tecnologías emergentes en el aula y ofrecer programas de formación continua para docentes y estudiantes. Mantener los planes de estudio actualizados garantiza que los egresados estén preparados para enfrentar los retos actuales y futuros.
4. *Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP)*: El aprendizaje basado en proyectos permite a los estudiantes aplicar conocimientos en contextos reales, simulando situaciones laborales. Diseñar proyectos en colaboración con empresas, fomentar el trabajo en equipo y abordar problemas prácticos son estrategias que desarrollan habilidades aplicadas y promueven la creatividad (Pérez Gómez & Trujillo Sáez, 2017) Este enfoque no solo

refuerza el aprendizaje, sino que también fortalece la conexión entre la teoría y la práctica.

5. *Desarrollo de Habilidades Transversales:* Incorporar habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico y la creatividad en los planes de estudio es crucial para formar profesionales versátiles. Esto implica diseñar actividades específicas, integrar estas competencias en los contenidos curriculares y evaluar su desarrollo a lo largo del proceso educativo. Estas habilidades son cada vez más valoradas por los empleadores en un entorno laboral competitivo.
6. *Flexibilidad Curricular:* Los planes de estudio flexibles permiten a los estudiantes personalizar su formación según sus intereses y necesidades. Ofrecer módulos electivos, especializaciones, validar aprendizajes previos y facilitar el acceso a cursos online y recursos digitales son medidas que promueven una educación adaptada a cada individuo. Esta flexibilidad empodera a los estudiantes y les permite construir trayectorias profesionales únicas.
7. *Mentoría y Networking:* Los programas de mentoría y networking conectan a los estudiantes con profesionales del sector, ofreciendo orientación y oportunidades de desarrollo profesional. Establecer sistemas de emparejamiento mentor-estudiante, organizar encuentros regulares y facilitar la participación en eventos de networking son acciones clave. Estas iniciativas ayudan a los estudiantes a construir redes de contactos y a recibir consejos prácticos para su carrera.
8. *Uso de Tecnología Educativa:* La integración de herramientas tecnológicas mejora la enseñanza, la comunicación y la evaluación. Invertir en infraestructura tecnológica, capacitar a los docentes en su uso e implementar plataformas de aprendizaje online son pasos esenciales. Además, el uso de herramientas de evaluación formativa permite un seguimiento más efectivo del progreso estudiantil, adaptando la enseñanza a necesidades específicas.
9. *Evaluación Continua:* Un sistema de evaluación continua ofrece retroalimentación constante, ayudando a los estudiantes a mejorar su

aprendizaje (Pérez, 2022). Utilizar herramientas de evaluación online, autoevaluaciones y proporcionar retroalimentación personalizada son prácticas que enriquecen el proceso educativo. Evaluar el aprendizaje en diversos contextos asegura una valoración más completa de las competencias adquiridas.

10. *Cultura de Innovación*: Fomentar una cultura de innovación en la enseñanza implica valorar la experimentación, la creatividad y la búsqueda de soluciones novedosas. Crear un entorno que reconozca la innovación docente, incentivar la investigación educativa y promover el intercambio de buenas prácticas entre instituciones son medidas clave. Esta cultura impulsa la mejora continua del sistema educativo, beneficiando tanto a estudiantes como a docentes.

3. Elección de contenidos en la formación superior.

La determinación de los contenidos en la formación superior es un proceso complejo que resulta de la interacción dinámica entre múltiples actores, sin un único ente decisor.

1. *El Estado* desempeña un papel central al establecer políticas educativas que definen objetivos nacionales, estándares de calidad y financiación, influyendo directamente en los programas ofrecidos y las áreas de conocimiento priorizadas. A través de regulaciones y criterios de acreditación, garantiza estándares mínimos y coherencia entre programas, mientras que la financiación pública, ya sea directa o mediante becas, condiciona las prioridades de las instituciones. El Estado responde a la demanda social, promoviendo nuevos programas que atiendan las necesidades del mercado laboral y de la sociedad, basándose en estudios y análisis específicos.

2. *Las empresas* también ejercen una influencia significativa al demandar profesionales con habilidades y conocimientos alineados con las necesidades del mercado laboral, lo que lleva a las universidades a adaptar sus planes de estudio. Las colaboraciones universidad-empresa, como prácticas, proyectos conjuntos o la participación de profesionales en la docencia, integran la práctica profesional en la formación. La financiación privada de investigaciones y programas académicos por parte de empresas orienta la investigación y

fomenta la creación de programas especializados.La demanda de formación continua por parte de las empresas impulsa el desarrollo de posgrados y programas de formación ejecutiva (Figura 2), respondiendo a las necesidades de actualización profesional.

3. *Organismos internacionales*, como la UNESCO o la OCDE, promueven estándares globales y armonización de sistemas educativos mediante “recomendaciones”. Las asociaciones profesionales establecen requisitos específicos para la formación en sus disciplinas, moldeando los contenidos académicos. Esta interacción entre el Estado, las empresas y otros organismos asegura que los contenidos de la educación superior sean diversos, relevantes y alineados con las demandas sociales, económicas y culturales.

Figura 2. Contenidos de formación superior y la influencia del Estado, empresas y otros organismos público-privados.



Fuente: OCDE, 2025; UNESCO, 2025.

Las fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro financian investigaciones, becas y programas educativos, orientando la formación hacia áreas de interés social. Esta interacción entre el Estado, las empresas y otros organismos asegura que la educación superior sea un reflejo de las demandas sociales, económicas y profesionales, en un equilibrio dinámico y multifacético.

El Estado desempeña un papel crucial en la definición de los contenidos de la formación superior, orientándolos hacia las necesidades nacionales y el

desarrollo económico y social. Por ejemplo, en el ámbito de las ciencias de la salud, se prioriza la formación de médicos, enfermeros y farmacéuticos con planes de estudio enfocados en atención primaria, salud pública y prevención, alineados con las políticas sanitarias.

4. Organismos desarrolladores de contenidos y de formación superior.

El Estado impulsa la formación en ingeniería y tecnología, adaptando programas a sectores estratégicos como energía renovable, inteligencia artificial y robótica para fomentar la innovación. En educación, se establecen estándares para formar maestros con competencias en pedagogía, inclusión e innovación educativa, mientras que la enseñanza de lenguas extranjeras, como inglés o francés, se promueve para mejorar la competitividad global.

Las empresas también moldean significativamente los contenidos académicos al responder a las demandas del mercado laboral. La creciente necesidad de estrategias digitales ha llevado a las universidades a ofrecer programas en marketing digital, con énfasis en SEO, redes sociales y análisis de datos, así como en ciberseguridad, donde se forman profesionales en seguridad de redes y protección de datos, a menudo con financiación empresarial.

En el ámbito financiero, las empresas buscan expertos en finanzas corporativas, contabilidad y gestión, lo que ha impulsado programas especializados en administración de empresas. Además, la expansión del comercio electrónico ha incrementado la demanda de formación en diseño y desarrollo web, con programas que abarcan UX/UI y lenguajes de programación, reflejando las necesidades del sector privado.

Otros organismos públicos y privados complementan estas influencias al promover áreas de interés social y cultural. Organizaciones internacionales y fundaciones, como la UNESCO, fomentan la formación en desarrollo sostenible, con programas en gestión ambiental, ecología y responsabilidad social corporativa, respondiendo a los desafíos globales.

Fundaciones y asociaciones culturales apoyan la formación en artes y humanidades, financiando programas en música, teatro, literatura e historia del arte para preservar el patrimonio y fomentar la creatividad.

5. **Evolución y previsibilidad del ajuste entre la formación y el empleo.**

La evolución del ajuste entre formación y empleo se caracteriza por una personalización creciente de los itinerarios formativos, lo que permitirá una mayor adaptabilidad tanto a las necesidades individuales como a las del mercado laboral. En este contexto, la formación continua se convertirá en la norma, de modo que la titulación inicial será solo una base que deberá actualizarse de manera permanente. Asimismo, la hibridación de perfiles profesionales, es decir, la combinación de competencias provenientes de distintos ámbitos, se consolidará como una ventaja competitiva clave.

Finalmente, el énfasis se desplazará hacia la evaluación por competencias demostradas, otorgando menor peso a las titulaciones formales y mayor relevancia a las capacidades verificables en la práctica. En este escenario, las universidades deberán desarrollar sistemas ágiles para la actualización curricular y fortalecer sus colaboraciones con el tejido productivo. Por su parte, las empresas están llamadas a participar activamente en la formación, no solo desde el rol tradicional de receptoras de egresados, sino como co-diseñadoras de los procesos educativos. Los estudiantes, a su vez, deberán adoptar una mentalidad de gestión estratégica de su carrera desde el primer día en la universidad, ampliando su perspectiva más allá de la mera obtención del título. Las administraciones públicas, finalmente, tendrán que establecer marcos normativos flexibles que hagan posible la innovación educativa y la colaboración entre los diferentes actores.

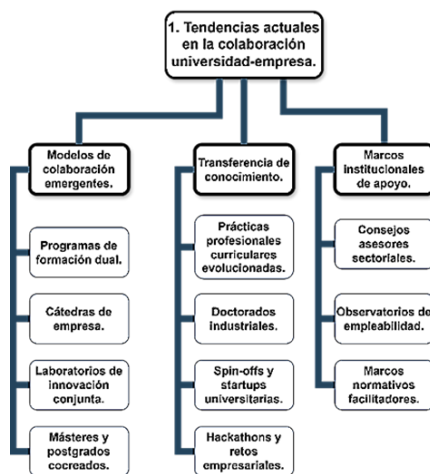
El futuro de la relación entre formación y empleo plantea importantes desafíos y oportunidades. Uno de los principales será lograr un equilibrio entre la formación especializada y la adaptabilidad, garantizando bases sólidas que permitan evolucionar profesionalmente en un contexto cambiante. También será fundamental asegurar la equidad en el acceso a oportunidades, evitando que la necesidad de complementar la formación genere nuevas brechas socioeconómicas. Otro reto será preservar el valor humanístico de la educación superior, manteniendo una perspectiva amplia más allá de las exigencias inmediatas de la empleabilidad. Resultará crucial anticiparse a las necesidades futuras, preparando a los estudiantes para desempeñar roles profesionales que todavía no se encuentran claramente definidos.

6. Modelos de colaboración emergentes universidad-empresas.

Entre las tendencias actuales de *Colaboración universidad-empresa*, como se detalla a continuación, destacan diferentes modelos emergentes; transferencia de conocimientos; y marcos institucionales de apoyo. Los “Programas de formación dual”, combinan periodos académicos con inmersión en entornos laborales reales, Países como Alemania y Suiza han sido pioneros, mientras se están expandiendo en España y Latinoamérica.

Las “Cátedras de empresas” financiadas por organizaciones privadas (Figura 3), desarrollan investigación aplicada y formación especializada en áreas de interés compartido (US, 2025) .

Figura 3. Tendencias actuales en la colaboración universidad-empresas.



Fuente: US, 2025.

Los “Laboratorios de innovación conjunta” son espacios físicos y virtuales donde estudiantes trabajan en problemas reales planteados por empresas, con mentorización mixta académica-profesional. Los “Másteres y postgrados cocreados” imparten programas formativos diseñados entre universidades y empresas, garantizando la pertinencia de los contenidos y favoreciendo la inserción laboral. Dentro de las *Transferencias de conocimiento* se encuentran:

las “Prácticas profesionales curriculares evolucionadas” que están integradas profundamente en el plan de estudios y con evaluación conjunta academia-empresa. Los “Doctorados industriales” con investigación doctoral desarrollada en y para la empresa, con directores académicos y empresariales. Los “Spin-offs” y “Startups universitarias” con el impulso a la creación de empresas basadas en investigación universitaria, creando ecosistemas de innovación. En los “Hackathons” y “Retos empresariales” las empresas plantean desafíos reales a resolver por equipos de estudiantes.

Entre los *Marcos institucionales de apoyo* puede observarse: los “Consejos asesores sectoriales” como órganos consultivos formados por representantes empresariales que orientan la evolución de los planes de estudio. Los “Observatorios de empleabilidad” son estructuras que monitorizan la inserción laboral y retroalimentan los programas formativos. Los “Marcos normativos facilitadores” ofrece la regulación que favorece la permeabilidad entre universidad y empresa (reconocimiento de experiencia profesional, flexibilidad en la contratación de profesionales como docentes). Entre las “Habilidades complementarias” que mejoran la empleabilidad de los titulados, se encuentran las competencias digitales avanzadas; las habilidades transversales de alto impacto; las competencias para la innovación; y un enfoque internacional y multicultural, como se detalla a continuación.

Entre las *Competencias digitales avanzadas* están: El “Análisis y visualización de datos” con la capacidad para transformar datos en información accionable. La “Alfabetización digital crítica” no solo con el uso de herramientas, sino con la comprensión de sus implicaciones. La “Programación y automatización básica” consta de conocimientos fundamentales adaptados a cada sector profesional. La “Gestión de la presencia digital profesional” trata sobre la construcción y mantenimiento de identidad profesional en entornos digitales.

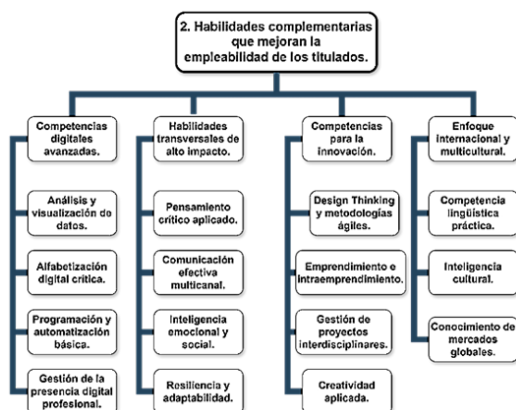
Entre las “*Habilidades transversales de alto impacto*” figuran: el “Pensamiento crítico aplicado” con capacidad para analizar problemas complejos desde múltiples perspectivas (Castillero, 2017). La “Comunicación efectiva multicanal”: Oral, escrita, visual y digital, está adaptada a diferentes audiencias. La “Inteligencia emocional y social” está basada en el autoconocimiento, empatía y gestión de las relaciones interpersonales (Regader, 2015). La “Resiliencia y adaptabilidad” es la capacidad para gestionar la incertidumbre y los cambios constantes. Destacan entre las *Competencias para la innovación*: el “Design

Thinking” y las “Metodologías ágiles” con enfoques estructurados para la innovación y resolución de problemas

El “Emprendimiento e intraemprendimiento” trata sobre la capacidad para identificar oportunidades y materializarlas en contextos diversos. La “Gestión de proyectos interdisciplinarios” se relaciona con la coordinación de equipos y recursos diversos hacia objetivos comunes. La “Creatividad aplicada” se relaciona con la generación de ideas originales con valor tangible. Dentro del “Enfoque internacional y multicultural” se incluyen: la “Competencia lingüística práctica” como el dominio efectivo de idiomas en contextos profesionales. La “Inteligencia cultural” con capacidad para operar eficazmente en entornos culturalmente diversos (Martins, 2025). El “Conocimiento de mercados globales” para la comprensión de dinámicas internacionales relevantes para el sector.

Existen “Sectores” con mayor o menor ajuste entre formación y demanda laboral. Destacan principalmente, aquellos con un elevado ajuste; los sectores con desajustes significativos; y otros factores determinantes del ajuste, como se detalla a continuación. Entre los *Sectores con elevado ajuste* están: las “Ciencias de la salud”, Especialmente en perfiles regulados (medicina, enfermería), con formación muy orientada a la práctica profesional. Las “Ingenierías tradicionales”: Civil, industrial o telecomunicaciones, mantienen vínculos históricos sólidos con sus sectores.

Figura 4. Habilidades complementarias que mejoran la empleabilidad de los titulados.



Fuente: Castillero, 2017; Regader, 2015.

La “Formación profesional especializada”, particularmente en áreas técnicas con alta demanda y programas actualizados (Figura 4). Entre los *Sectores con desajustes significativos* puede encontrarse a: las “Humanidades” y “Ciencias Sociales”, a menudo con perfiles profesionales menos definidos y mayor versatilidad, pero menor conexión directa con salidas laborales específicas.

Las “Tecnologías emergentes” con una alta velocidad de evolución tecnológica (IA, Blockchain, computación cuántica), superan la capacidad de actualización de muchos programas formativos (Startupeable, 2025). Las “Industrias creativas y culturales” presentan brechas entre la formación académica y las necesidades de un sector en rápida transformación digital

Entre los *Factores determinantes del ajuste* se encuentran: la “Regulación profesional” con sectores con profesiones reguladas que tienden a mostrar mayor alineación formación-empleo. La “Velocidad de cambio tecnológico” incluye a sectores con rápida evolución tecnológica que presentan mayores desafíos de alineamiento. La “Tradición colaborativa” abarca diferentes áreas con el histórico de una colaboración universidad-empresa que muestran un mejor ajuste. La “Internacionalización del sector” implica a sectores globalizados que requieren competencias, que no siempre se incorporan adecuadamente en la formación local. Existen diversas “*Estrategias*” para mejorar la empleabilidad durante los estudios superiores: a través de estrategias institucionales; de las estrategias para estudiantes; las experiencias prácticas de alto impacto; y la formación complementaria estratégica.

Entre las *Estrategias institucionales* figuran los “Currículos flexibles y personalizables”, que permiten a los estudiantes adaptar parcialmente su formación según sus intereses profesionales. Los “Servicios de orientación profesional reforzados” realizan el acompañamiento personalizado desde el primer curso. La “Integración de competencias transversales” no actúan como asignaturas aisladas, sino incorporadas metodológicamente en todas las materias. Los “Sistemas de evaluación basados en proyectos y retos reales” se posicionan simulando entornos profesionales auténticos.

Entre las *Estrategias para estudiantes* destacan: el “Diseño de itinerario formativo estratégico” con una selección consciente de optativas, prácticas y TFG/TFM alineados con objetivos profesionales. El “Desarrollo de portfolio profesional durante la carrera” basado en la documentación sistemática de

proyectos, competencias y logros. La “Participación en actividades extracurriculares estratégicas” incluyen al voluntariado, asociaciones, competencias y eventos relacionados con el campo profesional (Red Educa, 2024). La “Construcción temprana de red profesional” trata del aprovechamiento de recursos como alumni, ferias de empleo y redes sociales profesionales. Entre las *Experiencias prácticas de alto impacto* se encuentran las “Prácticas curriculares y extracurriculares estratégicas”, seleccionadas no solo por disponibilidad sino por valor formativo y contactos (Figura 5).

Los “Programas de movilidad internacional con enfoque profesional” disponen de una selección de destinos por su relevancia en el sector de interés. La “Participación en proyectos de investigación aplicada”, está incluida incluso en grados no orientados primariamente a investigación. Las “Microexperiencias profesionales” como el Shadowing (Pluxee, 2025), visitas a empresas, y los proyectos cortos, complementan la formación central.

Figura 5. Sectores con mayor o menor ajuste entre formación y demanda laboral.



Fuente: Martins, 2025; Red Educa, 2024; Startupeable, 2025.

Dentro de la *Formación complementaria estratégica* destacan las “Microcredenciales” (UOC, 2025), y las “Certificaciones reconocidas por la industria”, como complemento a la titulación principal con alto valor de señalización. La “Formación en línea selectiva” como los MOOCs y los cursos especializados, cubren brechas específicas del currículo oficial. La “Autoformación dirigida en

competencias demandadas”, se inserta en el desarrollo personal en áreas identificadas como valiosas para el sector objetivo.

Los sistemas educativos líderes -como los de Singapur, Japón y Finlandia-, son referentes porque combinan altos logros académicos con un énfasis en el desarrollo integral de los estudiantes (Astor, 2024), aunque no siempre son plenamente equitativos. Su éxito se explica por la inversión estratégica, la innovación pedagógica, la incorporación de tecnología y la atención al bienestar, lo que ha permitido que países como Polonia y Estonia también alcancen posiciones destacadas en el ámbito internacional. Paralelamente, la inteligencia artificial está transformando la educación secundaria en Europa, modificando las formas de aprender y relacionarse con la tecnología (Vodafone, 2025). Los estudiantes perciben la IA como fundamental para su futuro profesional y consideran su acceso esencial para el éxito académico. Sin embargo, persisten desigualdades: los jóvenes de familias con mayores ingresos, cuentan con más posibilidades de acceder a dispositivos y conexión a internet que permiten aprovecharla.

7. Aspectos que mejoran y que empeoran la formación y el empleo.

El sistema educativo es decisivo para el desarrollo y la competitividad global de los países. Los casos de Singapur, Japón y Finlandia muestran que una educación de calidad exige excelencia académica, formación integral y un enfoque flexible (Astor, 2024). Estrategias como el enfoque holístico japonés o el bilingüismo en Hong Kong demuestran cómo se puede preparar a los estudiantes para un mundo globalizado, ofreciendo experiencias útiles como referencia para otras naciones.

En regiones como América Latina y el Caribe, la gestión educativa enfrenta dificultades graves vinculadas a la desigualdad económica, la carencia de recursos y la falta de financiación suficiente (De La Cruz Medina, 2024). Esto limita la infraestructura escolar, la disponibilidad de materiales y la formación docente, afectando la equidad y la calidad del aprendizaje. Las desigualdades se acentúan en áreas rurales y entre los estudiantes más pobres, mientras que la falta de transparencia en la asignación de fondos provoca ineficiencias y dificulta mejoras sostenidas en los sistemas educativos.

7.1. Situación actual y estrategias sobre la Formación laboral superior en el mundo. Análisis integral por países.

Fuera de Europa, en Estados Unidos se valora altamente los títulos de FP españoles, que son comparables a su sistema BTEC, con gran demanda en áreas como mecánica, enfermería y diseño (Santa Gema, 2024). Australia, por su parte, ofrece excelentes oportunidades en construcción, sanidad y tecnologías de la información, apreciando las cualificaciones internacionales. Al repasar la situación actual, las estrategias planteadas y las acciones más destacadas de la Formación laboral superior a la carta por países en los principales países del mundo, puede observarse entre otras, las siguientes características:

Estados Unidos lidera en innovación y tecnología gracias a su alta inversión en I+D y una cultura emprendedora que impulsa startups y acceso financiero. Su mercado laboral es diverso, inclusivo y flexible, con opciones como el trabajo remoto y amplias redes profesionales. Además, cuenta con universidades de prestigio, programas de capacitación continua y oportunidades de movilidad internacional, fortaleciendo su sistema educativo y profesional. Persisten aún desafíos como: la desigualdad salarial, el desempleo juvenil y la precariedad laboral con trabajos temporales y condiciones de estrés que afectan la calidad de vida. Los altos costos universitarios y la formación profesional mal alineada generan también desajustes. La burocracia obstaculiza el emprendimiento, la digitalización aumenta la desigualdad tecnológica y la fuga de talento junto con la vulnerabilidad económica, amenazan el desarrollo sostenible.

Canadá sobresale por su sistema educativo inclusivo, diversidad cultural, fomento del emprendimiento, colaboración entre universidades y empresas, además de inversiones en innovación y buenos beneficios laborales, lo que crea un entorno atractivo para el desarrollo profesional y empresarial. La movilidad internacional, el fomento del emprendimiento y la colaboración entre universidades y empresas impulsan la innovación, respaldada por una fuerte inversión en I+D. No obstante, enfrenta algunos retos como el desempleo juvenil, la brecha de habilidades, desigualdad regional, precariedad laboral, falta de financiamiento educativo y efectos negativos de la digitalización y la burocracia, que limitan un crecimiento sostenido y equitativo.

Australia destaca por la calidad de su sistema educativo y por programas de formación continua que promueven la actualización de habilidades. El país es

considerado un destino privilegiado para estudiar y trabajar, debido a su alta calidad de vida según la ONU (Heymoveaway, 2024). La colaboración entre sectores, la inversión en I+D, la diversidad laboral, la movilidad internacional y el impulso al emprendimiento, fortalecen un entorno innovador y dinámico para el desarrollo profesional.

Ofrece servicios de salud de excelencia, transporte eficaz, bajos índices de criminalidad —que lo sitúan entre los 15 países más seguros del mundo—, y un sistema educativo reconocido por la calidad de sus instituciones, profesorado y métodos innovadores. Ofrece con una tasa de desempleo del 3,5%, amplias oportunidades laborales para estudiantes internacionales. El visado permite trabajar hasta 24 horas a la semana durante el curso y tiempo completo en vacaciones, con un salario mínimo de \$23,23 AUD por hora. Los empleos más comunes se concentran en sectores como hostelería, hotelería, mudanzas, jardinería, cuidado de niños y repartos, que ofrecen horarios flexibles compatibles con los estudios.

Australia es un destino educativo destacado por sus universidades de prestigio y programas diversos que ofrecen educación de calidad y oportunidades laborales internacionales para estudiantes (Contacto Global, 2024). Estas instituciones, reconocidas por su excelencia académica, diseñan programas innovadores alineados con las demandas del mercado, mejorando las perspectivas de empleo tras la graduación. Además, el networking es fundamental, con eventos, seminarios y talleres que permiten a los estudiantes interactuar con profesionales, desarrollar habilidades y acceder a oportunidades laborales. La educación superior australiana está en constante evolución, con un enfoque gubernamental en los resultados estudiantiles, lo que lleva a las universidades a analizar datos de rendimiento para garantizar el éxito académico.

Sin embargo, enfrentan varios desafíos como los cambios en la financiación, nuevas regulaciones y mayor competencia, impulsada por una población estudiantil diversa y la presencia de instituciones tradicionales y no tradicionales. Para adaptarse, las universidades implementan estrategias innovadoras y transformadoras, impulsando una mayor participación en la educación superior, respondiendo a cambios sociales, económicos y ambientales que transforman el panorama educativo. Con más del 80% de los jóvenes australianos accediendo a la educación terciaria, el enfoque se centra en garantizar un ac-

ceso equitativo para todos los estudiantes, promoviendo la inclusión en un contexto culturalmente diverso.

Estos cambios demandan una reestructuración significativa de los marcos académicos y administrativos, lo que puede impactar al personal y al rendimiento institucional (Heather, 2024). Entre los acuerdos de las universidades australianas destaca la necesidad de abordar desigualdades persistentes, fomentando un entorno inclusivo donde todos los estudiantes se sientan apoyados y valorados, fortaleciendo su sentido de pertenencia.

Las transformaciones en la educación superior están mejorando los resultados estudiantiles, especialmente para grupos subrepresentados como estudiantes indígenas, con discapacidades o de entornos socioeconómicos bajos. Las universidades, mediante herramientas adecuadas, están optimizando el apoyo a la retención y el bienestar estudiantil, asegurando oportunidades para que todos prosperen.

Australia ofrece diversas visas para estudiantes internacionales que desean combinar estudios y trabajo (Contacto Global, 2024). La Visa de Estudiante (subclase 500), permite estudiar a tiempo completo y trabajar hasta 40 horas quincenales durante el período lectivo; la Work and Holiday Visa (subclase 462), es ideal para jóvenes que buscan estudiar y trabajar por un año; y la Temporary Graduate Visa (subclase 485), permite a graduados trabajar temporalmente tras finalizar sus estudios. Para obtener una visa de estudiante, los solicitantes deben estar inscritos en un curso registrado en el CRICOS, demostrar solvencia económica, contar con un seguro de salud (OSHC); y, en algunos casos, presentar resultados de exámenes de inglés como IELTS o TOEFL según los requisitos del curso elegido. El proceso de solicitud de una visa de estudiante implica seleccionar un curso e institución, obtener la confirmación de inscripción (CoE), crear una cuenta en ImmiAccount, completar el formulario en línea, pagar la tasa correspondiente y esperar la decisión del Departamento de Asuntos Internos (Contacto Global, 2024).

Cursos VET en Australia

Los cursos vocacionales de formación (VET) en Australia permiten a los estudiantes especializarse en áreas de alta demanda como tecnología, negocios y salud, con horarios flexibles que facilitan combinar estudios y trabajo. Las universidades australianas ofrecen programas de pregrado y posgrado en

diversas disciplinas, destacados por su excelencia académica y fuertes conexiones con la industria. Los cursos VET son programas de formación profesional con un enfoque técnico y práctico, comparables a la Formación Profesional en otros países (Dingoos, 2025). Tienen gran popularidad -incluso superior a la de las carreras universitarias-, y sus titulaciones poseen reconocimiento internacional. La oferta es amplia, abarcando áreas como negocios, marketing, ingeniería, hostelería, diseño gráfico, deportes o carpintería. Se caracterizan por facilitar la inserción laboral, además de complementar estudios universitarios o experiencia previa. En muchos casos, también constituyen una vía de acceso a estudios superiores en Australia. En términos de oportunidades laborales, los estudiantes internacionales encuentran empleo principalmente en alojamiento y turismo, con trabajos en restaurantes, hoteles y cafeterías que ofrecen horarios flexibles y desarrollan habilidades de servicio al cliente. El sector retail, ofrece empleos en tiendas y centros comerciales, proporcionando experiencia en ventas y horarios adaptables. Los trabajos administrativos en universidades o empresas ofrecen experiencia profesional, mientras que los empleos en el campus -como en bibliotecas, laboratorios y oficinas-, facilitan la conciliación entre estudio y trabajo.

Para matricularse en un curso VET se requiere haber terminado el bachillerato o una FP superior, demostrar nivel intermedio o avanzado de inglés (generalmente con IELTS o Cambridge), y ocasionalmente, presentar experiencia, portafolio o CV (Dingoos, 2025; Egali, 2024). Los programas tienen una duración de entre 21 semanas y 2 años, llegando los Advanced Diploma hasta las 104 semanas. Los precios oscilan entre \$2.750 y \$20.000 AUD, variando según institución, ciudad, área de estudio y titulación. Los VET no equivalen a carreras universitarias, pero ofrecen certificaciones técnicas valiosas. Los Trade Courses (ej. gastronomía, mecánica, informática o salud), proporcionan especialización y pueden mejorar las oportunidades de migración (Egali, 2024).

Las modalidades incluyen cursos cortos (Certificados I a IV, no secuenciales), junto a otros cursos tradicionales (Diplomas y Advanced Diplomas), destinados a preparar a los estudiantes para roles prácticos como carpintería, turismo o construcción. Las clases son en inglés, mayoritariamente a distancia, y la evaluación se realiza a través de trabajos académicos (Assessments), aunque existe también apoyo presencial. El enfoque es siempre técnico y centrado en habilidades aplicadas a cada campo profesional, con contenidos más avanzados en los Diplomas orientados al mundo empresarial. Los estudiantes

de intercambio que se matriculan en cursos VET pueden acceder a visados de estudio y trabajo, lo que les autoriza a trabajar 48 horas quincenales. Así, los VET se convierten en una opción clave; no solo para la formación profesional y la experiencia laboral internacional, sino también como una posible vía de migración a Australia.

Una RTO (Registered Training Organisation), es una entidad australiana que ofrece formación vocacional enfocada en el desarrollo de habilidades prácticas para distintas profesiones. Las RTO son reguladas por organismos como ASQA, VRQA y TAC, encargados de garantizar la calidad. Su creación se ve respaldada por fondos y subvenciones gubernamentales y están sujetas a estrictos estándares de calidad, impartiendo diferentes cursos en áreas como negocios, salud y construcción. Convertirse en una RTO (Hey, 2025) supone una oportunidad diferencial, por la alta demanda de cursos VET existentes, en los que participan más de 4 millones de estudiantes al año, según el NCVER. Estas formaciones tienen un impacto positivo en la vida de los estudiantes. Para operar, deben cumplir normativas específicas, demostrar solvencia financiera y establecer políticas sólidas que respalden su gestión y enseñanza.

Australia, a pesar de sus avances, tiene importantes desafíos en el ámbito laboral y educativo como son el persistente desempleo juvenil, junto a una notable brecha de habilidades que dificulta la alineación entre la formación académica y las demandas del mercado. Además, la precariedad laboral, la desigualdad entre regiones y la insuficiente financiación en educación restringen las oportunidades para gran parte de la población, mientras que la burocracia, el impacto desigual de la digitalización, las brechas salariales y la vulnerabilidad ante crisis económicas agravan dicha situación. A esto se suman condiciones laborales marcadas por altos niveles de estrés y agotamiento, configurando un panorama complejo que afecta tanto al desarrollo profesional, como a la calidad de vida de los trabajadores.

En *Corea del Sur*, el sistema educativo se distingue por su enfoque en la excelencia académica y estructurado en niveles que van desde la educación preescolar opcional, hasta un amplio sistema de educación superior. La educación obligatoria comprende primaria (6 años) y secundaria dividida en dos etapas, culminando con la preparación para el examen CSAT de acceso universitario. El sistema incluye también programas técnicos y vocacionales para la inserción laboral. Las instituciones fundamentales incluyen el Ministerio

de Educación como ente rector, el NIIED para programas internacionales, el KICE para desarrollo curricular, universidades prestigiosas como la Nacional de Seúl y el KAIST, y el NILE para educación continua. Corea del Sur experimentó una transformación extraordinaria desde 1945, pasando de tener un 80% de analfabetismo a convertirse en la séptima economía mundial (Infobae, 2024). Tras la independencia en 1945 y el armisticio de 1953, el país logró un crecimiento económico y educativo sin precedentes mediante la inversión sostenida en educación.

Los informes internacionales PISA, TIMSS y PIRLS posicionan actualmente a *Corea del Sur* entre los diez primeros países en matemáticas, lengua y ciencias, reflejando el éxito de sus políticas educativas. El Estado coreano mantiene la premisa de la educación como motor de crecimiento, con leyes educativas estables y currículos actualizados cada cinco años. El presupuesto educativo supera el 10% del PIB desde 1958, aumentando la inversión por estudiante de 80 dólares en 1960 (Infobae, 2024) a 35,000 dólares actualmente. La inversión en investigación y desarrollo desde los años 1970 ha fortalecido la educación técnica y científica, facilitando el surgimiento de empresas como Samsung, LG y Hyundai. Actualmente, el 70% de los coreanos accede a educación universitaria. El sistema opera con tres niveles obligatorios y gratuitos: *Primario* (6 años), *Secundario* (3 años) y *Preparatoria* (3 años). El sistema garantiza equidad mediante almuerzos gratuitos en todos los centros educativos. El contenido curricular surcoreano ha evolucionado hacia una mayor flexibilidad, promoviendo la creatividad y el desarrollo de la personalidad en los planes de estudio.

El sistema educativo mantiene una estrecha relación con la competitividad económica, facilitando procesos de innovación y mejora continua en la formación académica multinivel. Los estudiantes permanecen 6-7 horas en centros educativos, frecuentemente complementadas con 4-5 horas adicionales de clases particulares. La presión por el éxito académico en *Corea del Sur* es considerable, dado que los resultados académicos determinan el acceso a las mejores universidades y oportunidades laborales. Si bien esta mentalidad impulsa la excelencia, puede impactar negativamente el bienestar emocional de los jóvenes. El sistema enfrenta el desafío pendiente de encontrar equilibrio para formar líderes excepcionales que sean también personas íntegras y felices.

Corea del Sur se distingue por la integración de tecnología avanzada en sus sistemas educativos, creando modelos innovadores para la era digital. Plataformas como *Smart Learning* emplean videos, material interactivo y juegos para maximizar la atención y el compromiso estudiantil. El sistema incorpora tendencias tecnológicas con clases virtuales en tiempo real, IA, análisis de datos, realidad virtual y aumentada, facilitadores de aprendizajes más inmersivos y prácticos. Esta integración tecnológica posiciona a la educación surcoreana como referente mundial de innovación, desarrollando en los estudiantes las habilidades necesarias para un mundo cada vez más tecnológico. (Cuadro 1).

Brasil experimenta un crecimiento notable en el sector tecnológico, con un aumento de startups que dinamizan la economía. Las iniciativas de formación profesional capacitan a los trabajadores para un mercado dinámico, mientras que la diversidad cultural promueve la inclusión laboral. La movilidad internacional y la colaboración entre universidades y empresas, fortalecen las oportunidades de intercambio y la alineación de habilidades.

Cuadro 1. Formación laboral a la carta: Japón; Corea del Sur; y Brasil.

Paises del mundo.	Situación actual.	Estrategias planteadas.	Acciones.
Japón	Fuerte énfasis en la formación técnica, pero enfrenta desafíos en la adaptación a la digitalización.	Inversión en formación continua y colaboración con empresas.	Programas de formación técnica y desarrollo de nuevas tecnologías en la educación.
Corea del Sur	Sistema educativo avanzado, con alta tasa de matriculación en educación superior, pero necesita mayor flexibilidad.	Promoción de la formación continua y adaptación a las nuevas tecnologías.	Desarrollo de programas de formación online y colaboración con el sector privado.
Brasil	Necesidad de formar 10.5 millones de trabajadores en áreas clave como metalmecánica y construcción.	Ampliación de iniciativas de formación profesional y mejora de la calidad educativa.	Implementación de programas de formación técnica y profesional.

Fuente: Playedu, 2023. Elaboración propia.

La inversión en I+D y el acceso a recursos para emprendedores impulsan la innovación y el compromiso cívico. *Brasil* tiene también grandes desafíos como el desempleo juvenil elevado, junto a una brecha de habilidades que limita la empleabilidad. La precariedad laboral se manifiesta en el aumento de trabajos temporales, mientras que la desigualdad regional restringe el acceso a oportunidades. La insuficiente financiación educativa limita el desarrollo del talento y la burocracia obstaculiza el emprendimiento. La desigual digitalización, junto con las crisis económicas y condiciones laborales caracterizadas por estrés y agotamiento, representan otros obstáculos importantes para el país.

Sin embargo, *Brasil* experimentó en 2024 una recuperación notable en la generación de empleo formal, situándose como líder económico de América Latina. Pudo crear 1.693.673 empleos formales, con un incremento del 16,5% respecto a 2023 (swissinfo.ch, 2025). Este crecimiento revirtió la tendencia decreciente observada desde 2021, cuando se crearon 2,7 millones de empleos, reduciéndose a 2 millones en 2022 y a 1,4 millones en 2023. El Ministerio de Trabajo y Empleo registró 25,6 millones de contrataciones y 23,9 millones de despidos en 2024, resultando en un saldo positivo de 3.147.797 empleos formales.

Todos los sectores económicos mostraron resultados favorables, destacándose servicios, comercio, industria de transformación y construcción civil. El salario medio real de admisión alcanzó los 2.177,96 reales (370 dólares), un 2,6% superior al año anterior, aunque inferior a la inflación anual cercana al 5%. La Confederación Nacional de la Industria proyecta que entre 2025 y 2027, *Brasil* requerirá capacitar a 2,2 millones de nuevos profesionales y reciclar a 11,8 millones de trabajadores actuales para satisfacer las demandas industriales (La Prensa, 2024).

El Mapa Laboral Industrial identifica como áreas prioritarias de cualificación: logística y transporte, construcción, operaciones industriales, mantenimiento y reparación, y metalurgia. Los 2,2 millones de nuevos trabajadores cubrirán tanto la creación de empleos como la sustitución de quienes abandonen el mercado laboral formal. Los 11,8 millones de trabajadores actuales necesitarán formación continua para actualizar sus competencias en funciones demandadas también por otros sectores. El estudio establece que los trabajadores industriales deben desarrollar habilidades técnicas, competencias

blandas como pensamiento crítico e inteligencia emocional, y conocimientos en salud y seguridad laboral. La transferencia de tecnología en universidades públicas brasileñas, constituye otro elemento fundamental para impulsar la innovación y el progreso tecnológico en las cinco regiones geográficas del país (Silva, 2024).

Japón se distingue por su sistema educativo de alta calidad, con un fuerte énfasis en la formación académica, y por su liderazgo en innovación tecnológica impulsado por una alta inversión en I+D. La colaboración entre empresas y universidades en Japón garantiza una alineación efectiva de habilidades, mientras que la movilidad internacional, el fomento del emprendimiento y el acceso a recursos para emprendedores, impulsan el dinamismo económico. La diversidad cultural, el compromiso cívico y las prestaciones laborales de calidad fortalecen además, un entorno laboral inclusivo y participativo.

Sin embargo, *Japón* enfrenta obstáculos considerables como el desempleo juvenil y una brecha de habilidades que complica la integración de los graduados al mercado laboral. La precariedad laboral, la desigualdad regional y la insuficiente financiación educativa restringen las oportunidades disponibles. La burocracia, el impacto desigual de la digitalización, las brechas salariales, la vulnerabilidad ante crisis económicas y las condiciones laborales caracterizadas por el estrés y el agotamiento, constituyen alguno de los desafíos significativos que obstaculizan un mayor progreso del país.

El sistema educativo en *Rusia* se estructura en tres niveles principales: preescolar, escolar y universitario (MEFPD, 2025). La educación preescolar atiende a niños de 1 a 6 años con carácter no obligatorio. La *enseñanza obligatoria* inicia a los 6 años con la *educación primaria* (6 a 10 años, grados I al IV). La *secundaria* está dividida en dos etapas: *básica* (10 a 15 años, grados V al IX) y *secundaria general* (15 a 17 años, grados X y XI). Durante la secundaria, los estudiantes pueden elegir diferentes itinerarios educativos según cursen la etapa básica o secundaria general, con opciones de especialización en matemáticas avanzadas o lenguas extranjeras. La escolarización desde primaria hasta el final de la secundaria general es obligatoria y culmina con exámenes estatales obligatorios: OGE tras la básica y EGE al concluir la secundaria general.

La formación profesional de nivel medio, denominada “*Educación Profesional Media*” (MEFPD, 2025), se imparte en centros especializados y requie-

re haber completado al menos la educación general básica hasta los 15 años (grado IX). Esta formación tiene una duración de 3 a 5 años y comprende dos niveles: uno *básico* para formar técnicos y profesionales elementales, y otro *avanzado* para técnicos superiores y trabajadores cualificados.

La educación superior rusa, llamada “*Educación Profesional Superior*”, exige aprobar el Examen Único de Estado (EGE) para el acceso universitario. Las titulaciones universitarias incluyen el grado “*Bakalavr*” (mínimo 4 años), el título de especialista (mínimo 5 años), el máster “*Magíster*” (mínimo 6 años), y finalmente el “*Kandidat Nauk*”, equivalente a estudios de *doctorado*. Rusia ofrece avances significativos en el sector tecnológico, con un crecimiento de startups que dinamizan la economía. Las iniciativas de formación profesional capacitan efectivamente a los trabajadores, mientras que la diversidad cultural promueve la inclusión laboral. La movilidad internacional y la colaboración entre universidades y empresas facilitan -como en casos anteriores-, el intercambio de conocimientos y la alineación de habilidades. La inversión en investigación y desarrollo, combinada con la flexibilidad laboral y el acceso a recursos para emprendedores, impulsa la innovación y fomenta la participación activa en la comunidad.

No obstante, Rusia tiene algunos desafíos considerables como el elevado desempleo juvenil y una brecha de habilidades que obstaculiza la empleabilidad. La precariedad laboral se manifiesta por el aumento de trabajos temporales, y cierta desigualdad regional restringe las oportunidades en determinadas áreas geográficas. La insuficiente financiación educativa limita los recursos disponibles, mientras que la burocracia representa un obstáculo para el emprendimiento. El impacto desigual de la digitalización, junto con la vulnerabilidad ante crisis económicas, contribuye a la persistencia de brechas salariales y condiciones laborales caracterizadas por el estrés.

India experimenta un notable crecimiento tecnológico, impulsado por un auge de startups que fomentan la innovación y el emprendimiento. Este avance se apoya en programas de capacitación profesional, diversidad cultural en el trabajo, movilidad internacional e inversión en I+D. A pesar de este progreso, el país enfrenta desafíos considerables. El desempleo juvenil es alto y existe una brecha de habilidades entre la educación y el mercado laboral. La precariedad laboral, la desigualdad regional y la burocracia son otros problemas que limitan las oportunidades y complican la creación de nuevas empresas.

El desempleo juvenil es un problema grave a pesar del crecimiento económico. Por ello, Citigroup recomienda fortalecer las políticas de empleo y atraer inversión extranjera para cerrar esta brecha. La discrepancia en las tasas de desempleo entre las fuentes oficiales y privadas podrían deberse a diferencias en sus metodologías o definiciones de lo que es el empleo. Según Kayo (2024), *India* se enfrenta a un gran desafío debido a la falta de empleos formales para su población joven y en crecimiento, así como la escasez de trabajadores calificados que las empresas necesitan. Este desajuste genera frustración y ha llevado a los gobiernos a implementar reformas laborales y reducción de impuestos corporativos, aunque sin resultados suficientes. Con una de las poblaciones más jóvenes del mundo, RH Management (2025) señala que, *India* ve a su fuerza laboral como su mayor activo para el desarrollo. El gobierno indio impulsó programas de formación para millones de jóvenes. Estos incluyen subsidios a empresas para capacitar, estipendios a aprendices y apoyo a escuelas vocacionales para alinear sus planes de estudio con las demandas del mercado laboral.

Sin embargo, las grandes empresas en *India* arrojan un déficit de 45 mil trabajadores cualificados en sectores como construcción y tecnología (Kayo, 2024), provocado por el rápido crecimiento económico del 7% anual. El país busca convertirse en una nación desarrollada para 2047, aprovechando su ventaja demográfica sobre países como China y Estados Unidos, y enfocándose en la educación y el crecimiento industrial. Mensualmente, un millón de personas se suman a la fuerza laboral de India, pero la mayoría termina en el sector informal sin seguridad social ni salarios garantizados. Aunque existen oportunidades laborales, la escasez de habilidades en los candidatos y la falta de inversión en capacitación por parte de las industrias intensifican esta problemática. Además del desempleo, el problema salarial es crítico, ya que el 80% de los empleos pagan menos de 20 mil rupias al mes, lo cual no es suficiente para vivir. Las regulaciones laborales estrictas que desincentivan la contratación formal, han sido revisadas, pero las reformas aún no entran en vigor. A pesar de su potencial, menos de la mitad de los 950 millones de indios en edad de trabajar tienen empleo, una cifra inferior al 70% de otros mercados emergentes. Solo el 51.25% de la fuerza laboral es considerada “empleable”.

Para mantener un crecimiento anual del 6.5%, *India* necesita crear entre 90 y 115 millones de nuevos empleos para 2030, lo que requerirá cambios estructurales significativos en su economía y mercado laboral. La participación

femenina en la fuerza laboral india es baja, con solo un 32,7% de mujeres activas en 2023. Para revertir esta situación (RH Management, 2025), se necesitan reformas estructurales que aseguren educación y acceso a la tecnología, políticas laborales flexibles como licencias de maternidad y guarderías, igualdad salarial, sanciones contra la discriminación de género y garantías de derechos de propiedad.

Asimismo, es clave mejorar el acceso a la financiación mediante grupos de autoayuda y tecnologías digitales. El enfoque de *India* en el sector servicios ha dejado rezagada su manufactura: mientras China concentra el 31,63% de la producción mundial, India apenas llega al 2,87%. Para impulsar este sector es necesario simplificar la conversión de terrenos, reformar leyes laborales, reducir trabas regulatorias e invertir en infraestructura adecuada para la industrialización. Si bien el sector servicios abre oportunidades, muchos empleos son de baja remuneración. Existen, sin embargo, tres áreas con gran potencial: los Centros de Capacidades Globales, que podrían multiplicar su plantilla hasta 4,5 millones en 2030; la Salud, con un déficit de personal pero un mercado valorado en 372 mil millones de dólares y un crecimiento previsto del 22% anual; y el Turismo, capaz de generar más de 58 millones de empleos adicionales hacia 2033, en especial en ecoturismo y turismo religioso.

India, tercer consumidor de energía y cuarto en capacidad renovable, busca alcanzar 500 gigavatios de energía limpia para 2030 y neutralidad de carbono en 2070. Estos objetivos requieren fuertes inversiones, en las que el sector privado desempeña un rol central mediante la financiación de energías limpias, cadenas sostenibles y bonos verdes, con potencial de crear millones de empleos. El desarrollo económico dependerá de generar trabajo de calidad y, para alcanzar el objetivo “*Viksit Bharat*” en 2047, resultan esenciales reformas educativas, mayor inclusión femenina, impulso de competencias y fortalecimiento de sectores como manufactura, servicios y energías renovables.

La colaboración público-privada podría situar a India en un crecimiento sostenido y convertirla en referente global. Para ser un país desarrollado en 2047 según Roig (2025), India debería crear 8 millones de empleos anuales y fortalecer el sector manufacturero para aumentar su aporte al PIB. A pesar de haber evolucionado de una economía agrícola a un líder en tecnología y servicios desde 1990, el país necesita mantener un alto nivel de creación de empleo para su vasta población y evitar problemas sociales.

El informe de Citigroup (Newsroom Infobae, 2024) señala que India sufre de un “crecimiento sin empleo”, donde el rápido desarrollo económico no genera suficientes puestos de trabajo. Para absorber a los nuevos participantes, el informe estima que *India* necesita crear 12 millones de empleos anuales en la próxima década. Sin embargo, un crecimiento del 7% solo generaría entre 8 y 9 millones de empleos al año, lo que representa un déficit significativo. Para lograrlo, India debe potenciar su sector manufacturero e integrar a las pymes en las cadenas globales, siguiendo el modelo de economías como Corea del Sur y Alemania. La automatización por inteligencia artificial y robótica representa una amenaza para los empleos de nivel inicial, lo que exige políticas que equilibren la innovación y la protección laboral.

Las reformas de la década de 1990 impulsaron un crecimiento del 8% anual (Roig, 2025), pero la incertidumbre global y las tensiones comerciales limitan el comercio exterior y la inversión. Para sostener el crecimiento, India necesita además mejorar las exportaciones, la I+D, la logística y la conectividad interna, tomando como ejemplo a Japón y Alemania. Con un objetivo de PIB del 6.5%, el país apuesta por la desregulación y el consumo interno para alcanzar sus metas, anticipándose a una posible recesión global. Entre 2017 y 2022, el Banco de Reserva de la India informaba de la creación de más de 80 millones de empleos, lo que redujo la tasa de desempleo oficial del 6% al 3.2%. Sin embargo, el Centro de Monitoreo de la Economía de la India (CMIE) señaló un 9.2% en mayo de 2024, lo que sugiere una posible subestimación del problema.

La educación en India (Voluntariado Internacional, 2025) está determinada por su magnitud poblacional, diversidad cultural y barreras socioeconómicas. El sistema educativo indio sigue marcado por grandes desigualdades, ya que solo unas pocas instituciones ofrecen formación de calidad, mientras la mayoría de estudiantes se enfrenta a docentes mal preparados, instalaciones precarias y planes de estudio desactualizados (RH Management, 2025). El abandono escolar continúa siendo elevado, motivado por razones económicas, laborales o culturales, y aún persisten fenómenos como el trabajo infantil y el matrimonio precoz, que dificultan la culminación de la educación básica. La baja inversión pública —solo entre 3 y 4% del PIB— reduce la calidad de las escuelas estatales y limita la disponibilidad de becas y ayudas, mientras la educación técnica y vocacional sigue siendo escasa, lo que provoca una desconexión entre los estudios y las necesidades del mercado laboral, acentuando el desempleo juvenil.

Pese a estos avances, el actual sistema cuenta con serios retos en calidad, equidad e infraestructura: la brecha urbano-rural es profunda, ya que las escuelas rurales carecen de recursos y personal calificado, mientras que la diferencia entre escuelas públicas y privadas genera desigualdad debido a los altos costos de estas últimas (Voluntariado Internacional, 2025). Además, la brecha digital limita el acceso a la educación en línea, especialmente en zonas rurales sin conectividad estable, con una situación empeorada por la pandemia de COVID-19. Persisten problemas de infraestructura en muchas escuelas públicas, como aulas deterioradas, falta de agua potable y servicios higiénicos, lo que afecta especialmente la asistencia de mujeres y estudiantes rurales. El enfoque educativo sigue centrado en la memorización, lo cual limita el pensamiento crítico y creativo, mientras la presión por rendir en exámenes clave genera estrés y problemas de salud mental. A esto se suman la escasez de docentes cualificados, la alta proporción de alumnos por maestro y las ausencias frecuentes en zonas rurales, como factores que deterioran la calidad del aprendizaje.

La *Educación Secundaria Superior*, entre los 14 y 18 años, es decisiva para orientar hacia estudios superiores o incorporación al trabajo. Incluye dos etapas: las clases 9-10, finalizadas con un Board Exam, y las clases 11-12, conocidas como Higher Secondary School o Pre-University, con especializaciones y pruebas de acceso universitario. Existen distintos tipos de escuelas: *públicas, privadas y alternativas o internacionales*, estas últimas con métodos más flexibles que priorizan menos la memorización. La oferta académica abarca ciencias, matemáticas, informática, economía, administración, humanidades e idiomas, siendo el inglés y el hindi generalmente obligatorios. Los estudiantes deben realizar exámenes de junta como el CBSE, ICSE o estatales, además de pruebas nacionales de ingreso en carreras específicas como ingeniería (IIT-JEE), medicina (NEET) o derecho (CLAT). La educación superior india (Voluntariado Internacional, 2025) es una de las más amplias a nivel mundial, con numerosas universidades y centros formativos. Se organiza en programas de pregrado de 3 a 5 años, posgrados de 1 a 2 años y doctorados que duran entre 3 y 6 años, culminando con la defensa de una tesis.

En *India* existen *universidades públicas centrales* y estatales, como las de Delhi o Mumbai, junto con Institutos de excelencia como los IITs en ingeniería, IIMs en administración y el IISc en ciencias. También hay *universidades privadas* de alto coste y centros técnicos o vocacionales en áreas como hotele-

ría, turismo y paramedicina, cuyo acceso depende de exigentes pruebas nacionales. En el nivel superior, los problemas se agravan por la feroz competencia para acceder a instituciones de prestigio como IITs o IIMs, el elevado coste de la educación privada que excluye a los estudiantes de menores recursos, y la baja inversión en investigación e innovación, donde India está por debajo de potencias como Estados Unidos o China. Entre las soluciones propuestas se plantean métodos de enseñanza más prácticos y flexibles como son: la mejora en la infraestructura y formación docente, la reducción del énfasis en la memorización y los exámenes, así como la expansión de la educación técnica y vocacional. A nivel laboral, las empresas deben involucrarse más ya que actualmente solo el 5% de los trabajadores (RH Management, 2025) recibe capacitación formal, frente a cifras del 80-96% en Japón y Corea del Sur. Se recomienda que las compañías apliquen criterios neutrales de contratación y salarios, ofrezcan condiciones seguras, promuevan el liderazgo femenino y apoyen startups dirigidas por mujeres. Para revertir esto, es fundamental ampliar programas públicos como el *Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana* (PMKVY) y la *Misión de Desarrollo de Competencias Nacionales*, además de complementarlos con la formación impulsada por el sector privado y el uso de tecnologías avanzadas como inteligencia artificial y realidad virtual, lo que permitiría mejorar la capacitación laboral y la empleabilidad de los jóvenes.

En *China*, los graduados universitarios enfrentan crecientes dificultades para encontrar empleo debido al aumento de las matrículas universitarias y la desaceleración económica (Lu & Gao, 2021). En 2020, las instituciones educativas chinas registraron un récord de 8,74 millones de graduados; 400.000 más que en 2019, incrementando la competencia laboral. La pandemia de COVID-19 agravó esta situación al reducir las ofertas de trabajo, especialmente en pequeñas y medianas empresas, mientras que las restricciones de viaje obligaron a muchos estudiantes a abandonar sus planes de estudio en el extranjero y buscar empleo en un mercado ya saturado.

Para aliviar esta presión, el gobierno chino implementó varias iniciativas en colaboración con instituciones de educación superior, incluyendo la expansión de admisiones universitarias, la reintroducción de programas de “segunda licenciatura” que permiten obtener una segunda titulación, la creación de puestos de asistente de investigación para proporcionar ingresos y experiencia, además del apoyo al emprendimiento e innovación.

En los últimos cinco años, el gobierno ha promovido el “*emprendimiento e innovación masivos*” para impulsar el desarrollo económico y la creación de empleos en la era digital, fomentando el crecimiento de la educación empresarial en las instituciones superiores. Paradójicamente, *China* enfrentará una escasez de 30 millones de trabajadores especializados en sus fábricas para 2025, confiando en que las escuelas de formación profesional mitiguen esta brecha laboral (CGTN, 2025). El país posee el sistema de formación profesional más grande del mundo, con matrícula casi gratuita que ha atraído aproximadamente 30 millones de estudiantes. Está construido sobre la base de cientos de millones de trabajadores migrantes que fueron fundamentales para el milagro económico desde la Reforma y Apertura.

Así mismo, *China* ha impulsado la movilidad académica durante más de un siglo (Quiroga, 2017), inicialmente enviando estudiantes al extranjero para adquirir conocimientos. Tras restricciones en los años 60, Deng Xiaoping relanzó esta iniciativa en 1978, reconociendo a estudiantes e investigadores como motores del desarrollo socioeconómico nacional. Actualmente, *China* no solo continúa enviando sus propios estudiantes al extranjero, sino que invierte significativamente en atraer talento internacional, entendiendo que los graduados son esenciales para las economías basadas en el conocimiento y que la influencia global también se disputa en el ámbito académico.

México se distingue por el notable crecimiento de su sector tecnológico, impulsado especialmente por el aumento de startups que dinamizan la economía. A esto se suman iniciativas de formación profesional que buscan desarrollar habilidades prácticas entre los trabajadores, así como una diversidad cultural que promueve la inclusión en los entornos laborales. La movilidad internacional y la colaboración entre universidades y empresas amplían las oportunidades de intercambio, permitiendo que las competencias adquiridas se alineen mejor con las demandas del mercado. Además, la inversión en investigación y desarrollo, junto con la flexibilidad laboral y el acceso a financiación para emprendedores, fomentan la innovación y fortalecen el compromiso cívico.

Sin embargo, el país presenta actualmente algunos desafíos significativos, como el desempleo juvenil que impacta gravemente a los jóvenes, y una brecha de habilidades que provoca desajustes entre la oferta y la demanda laboral. La precariedad laboral -evidenciada en el incremento de contratos temporales y la desigualdad regional-, limitan el acceso a oportunidades para amplios secto-

res de la población También persisten problemas como la falta de financiación en educación que dificulta el desarrollo del talento, y una burocracia compleja que obstaculiza el emprendimiento. A esto se añaden la digitalización desigual, las crisis económicas recurrentes y el agotamiento laboral, como factores que agudizan la desigualdad salarial y deterioran las condiciones de trabajo.

Sudáfrica experimenta un notable crecimiento en el sector tecnológico, impulsado por el aumento de startups que dinamizan la economía. Este avance se ve respaldado por programas de formación profesional que preparan a los trabajadores, mientras que la diversidad cultural fomenta entornos laborales más inclusivos. Además, la movilidad internacional y la colaboración entre universidades y empresas facilitan el intercambio de conocimientos y la adaptación de las habilidades laborales. La inversión en investigación y desarrollo, junto a la flexibilidad laboral y el acceso a recursos para emprendedores, estimulan la innovación y promueven una participación activa en la comunidad (Cuadro 2).

Cuadro 2. Formación laboral a la carta: Sudáfrica; México; y Turquía.

Países del mundo.	Situación actual.	Estrategias planteadas.	Acciones.
Sudáfrica	Desigualdades en el acceso a la formación profesional, con un enfoque en la mejora de la calidad educativa.	Iniciativas para aumentar la colaboración entre el sector educativo y la industria.	Desarrollo de programas de formación que respondan a las necesidades del mercado laboral.
México	Sistema de formación profesional en desarrollo, con un enfoque en la capacitación técnica.	Fortalecimiento de la educación técnica y profesional para mejorar la empleabilidad.	Implementación de programas de formación en colaboración con empresas.
Turquía	Sistema educativo en expansión, con un enfoque en la formación profesional.	Aumento de la inversión en educación técnica y profesional.	Desarrollo de programas de formación que integren prácticas en empresas.

Fuente: TEKCE, 2024. Elaboración propia.

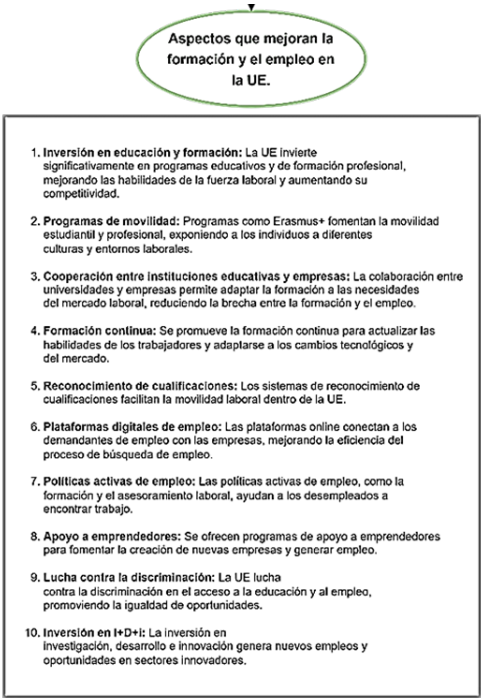
No obstante, el país enfrenta desafíos significativos, como un elevado desempleo juvenil y una brecha de habilidades que obstaculiza la inserción laboral. La precariedad se agrava con el aumento de empleos temporales. La

desigualdad regional limita así mismo las oportunidades según la zona geográfica. La falta de financiación en educación reduce los recursos disponibles y la burocracia dificulta el emprendimiento. A esto se suma el acceso desigual a la tecnología y la vulnerabilidad ante crisis económicas, factores que perpetúan las brechas salariales y generan condiciones laborales caracterizadas por el estrés y el agotamiento.

7.2 Formación y Empleo en países de la UE.

La Unión Europea impulsa la empleabilidad y competitividad mediante inversiones en educación, formación profesional y continua, adaptando habilidades a cambios tecnológicos y demandas del mercado. La Unión Europea tiene diferentes desafíos laborales y educativos que afectan el desarrollo económico y a la cohesión social. Son aspectos que mejoran y que empeoran la relación entre la formación y el empleo en países de la UE. (Figura 6).

Figura 6. Aspectos que mejoran la formación y el empleo en la UE.

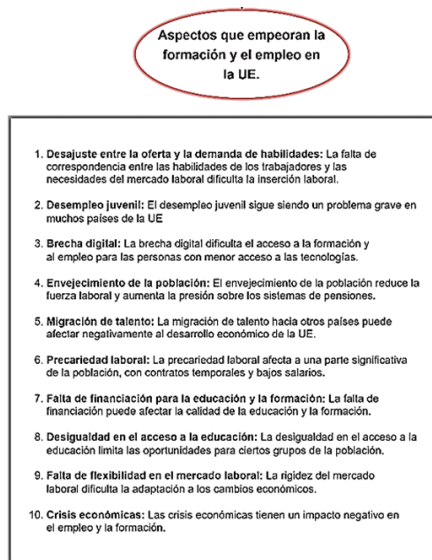


Fuente: Cedefop, 2022; Echeverría Samanes, 2000; Moreno Vida, 2024; Santa Gema, 2024. Elaboración propia.

Programas como Erasmus+ promueven movilidad estudiantil y profesional, enriqueciendo experiencias culturales y laborales, mientras la colaboración entre universidades y empresas alinea formación con necesidades laborales, reduciendo la brecha entre educación y empleo.

La UE implementa políticas activas de empleo, como formación y asesoramiento, para apoyar la reinserción laboral de desempleados. Los sistemas de reconocimiento de cualificaciones facilitan la movilidad laboral en la UE, y las plataformas digitales de empleo conectan eficientemente a demandantes de empleo con empresas. Se promueve el emprendimiento con programas que facilitan la creación de empresas generando empleo. (Figura 7). La lucha contra la discriminación asegura acceso equitativo a educación y empleo, mientras la inversión en I+D+i impulsa empleos en sectores innovadores, fortalece la economía y crea nuevas oportunidades laborales.

7. Aspectos que empeoran la formación y el empleo en la UE.



Fuente: Cedefop, 2022; Echeverría Samanes, 2000; Moreno Vida, 2024; Santa Gema, 2024. Elaboración propia. Elaboración propia.

El desajuste entre habilidades de trabajadores y demandas del mercado, junto con la inflexibilidad laboral, complica la inserción laboral, especialmente para jóvenes con altas tasas de desempleo. La brecha digital y la desigualdad

en el acceso a la educación restringen las posibilidades de formación y empleo para algunos colectivos, y la falta de financiación afecta la calidad de los sistemas educativos. La precariedad laboral con contratos temporales y salarios bajos, aumenta la inseguridad económica de los trabajadores. El envejecimiento poblacional reduce la mano de obra disponible y presiona los sistemas de pensiones, mientras que la emigración de talento a otros países puede debilitar la economía de la UE. Las crisis económicas agravan estos problemas, perjudicando el empleo y la inversión en formación. Para abordar estos retos, se necesitan políticas integrales realistas que fomenten la flexibilidad laboral, el acceso igualitario a la educación y la adaptación de las habilidades a las demandas del mercado, con el fin de impulsar un crecimiento económico sostenible en la región.

La *Formación Profesional* brinda a los titulados la posibilidad de trabajar en otros países de la Unión Europea gracias a la libre circulación de trabajadores (Santa Gema, 2024). Además, la formación profesional es un componente esencial de las políticas de recuperación económica y protección del empleo en la UE, ya que promueve la seguridad laboral y la competitividad empresarial a través del aprendizaje permanente (Moreno Vida, 2024), y sus sistemas deben adaptarse a las demandas del mercado para facilitar las transiciones laborales.

La *Formación profesional inicial* (FPI) se ha vuelto insuficiente para el desarrollo personal y profesional de las personas, debido a los cambios estructurales y las transformaciones en la producción y en las organizaciones (Echeverría Samanes, 2000). Por ello, la Formación profesional continua (FPC) debe enfocarse en aumentar la eficiencia de los individuos en su trabajo y prepararlos para los desafíos personales, sociales y profesionales. La educación y formación laboral en Europa están cambiando, aunque de forma distinta en cada país. Los programas y cualificaciones se están diversificando para atender a sectores como el de servicios y se están extendiendo a niveles más avanzados.

Esta combinación impulsa el aprendizaje a lo largo de la vida, adaptando la *Educación y Formación Profesional* (EFP) a las necesidades de personas de todas las edades. La amplitud de los perfiles formativos en la EFP está aumentando, mientras que el número de cualificaciones y especializaciones se reduce (Cedefop, 2022). Esto sugiere que las futuras cualificaciones serán diferentes a las actuales, debiendo adaptarse a las demandas del mercado laboral. La calidad y relevancia de la EFP dependerán de su capacidad para lograr estos cam-

bios dinámicos. Finalmente, una variedad más amplia de instituciones, como centros de EFP, universidades y empresas, están ofreciendo formación orientada al mercado laboral en los distintos niveles del *Marco Europeo de Cualificaciones* (MEC).

7.3 Análisis comparativo entre países.

Los sistemas de *Formación dual* en países como Alemania y Austria, que combina aprendizaje teórico con experiencia práctica en empresas, mejoran significativamente la empleabilidad. Por otro lado, la flexibilidad laboral en los Países Bajos les permite adaptarse rápidamente a las necesidades del mercado. Alemania es un destino principal para los titulados en Formación Profesional, ya que su sistema de formación dual es similar al español, lo que facilita la incorporación de estos profesionales.

Holanda también es un destino favorable, con un sistema educativo afín al español y una alta demanda de profesionales en sectores clave como tecnología, salud y logística. Bélgica es un destino atractivo para técnicos con títulos de Grado Medio o Superior en áreas como electricidad, mecánica e informática, ofreciendo un buen número de oportunidades laborales.

El Reino Unido sigue siendo relevante para los titulados en FP, ya que reconoce las cualificaciones obtenidas en los ciclos formativos españoles (Santa Gema, 2024). Irlanda es un destino atractivo para los titulados españoles debido a su cercanía y al uso del inglés, reconociendo las titulaciones de Grado Superior. Los países nórdicos, Finlandia y Suecia, se destacan en innovación y tecnología, creando empleos de alta cualificación. A pesar de la armonización de cualificaciones en la UE, la brecha de habilidades y la burocracia en algunos países son obstáculos para la empleabilidad.

7.4 Análisis detallado entre países.

Alemania: cuenta con una de las tasas de desempleo más bajas de Europa, lo que la convierte en un entorno atractivo para profesionales cualificados. Su inversión en investigación y desarrollo fomenta la creación de empleos en sectores tecnológicos, mientras que la cooperación entre universidades y empresas asegura una formación alineada con las necesidades del mercado. El sistema dual de formación profesional en Alemania busca cerrar la brecha entre las competencias laborales y las demandas de las empresas, combinando formación teórica y práctica. No obstante, la globalización y los rápidos cambios

tecnológicos exigen ajustes constantes para mantener su efectividad en el mercado laboral actual. La innovación en la formación profesional permite que la fuerza laboral alemana conserve su competitividad. Esto requiere revisar con frecuencia los reglamentos (Hulatt Lily et al, 2024), actualizar la educación según los avances tecnológicos y mantener una estrecha colaboración con la industria, lo que asegura una preparación flexible y adaptada a los retos del futuro.

Austria: se distingue por su baja tasa de desempleo y por contar con un mercado laboral estable y competitivo. Según la OCDE (2025), el país supera el promedio de los países analizados en el “*Índice para una Vida Mejor*”, destacando en empleo, salud, calidad ambiental, relaciones sociales, seguridad y satisfacción con la vida. La esperanza de vida al nacer en Austria es de aproximadamente 82 años, un año más que el promedio de la OCDE (81 años), siendo de 84 años para las mujeres y 80 para los hombres. Además, el 92% de la población afirma que puede confiar en alguien en caso de necesidad, un porcentaje ligeramente superior al promedio de la OCDE (91%). En educación, el 86% de los adultos austriacos de 25 a 64 años han completado la educación media superior, superando el promedio de la OCDE (79%); con un 88% de hombres y un 83% de mujeres que alcanzan este nivel.

En las pruebas PISA, los estudiantes austriacos obtuvieron un promedio de 491 puntos en lectura, matemáticas y ciencias, por encima de la media de la OCDE (488), con las niñas superando a los niños por 4 puntos, una brecha menor que el promedio de la OCDE (5 puntos). La estrategia austriaca de aprendizaje permanente (Unesco, 2023), busca generar oportunidades educativas para personas jubiladas, promoviendo su participación en actividades formativas. Los formadores deben adquirir competencias específicas para atender a este grupo y ofrecer orientación sobre las opciones de aprendizaje disponibles. La educación debe ser accesible cerca de los lugares de residencia, integrando enfoques intergeneracionales y tecnologías avanzadas, lo que impulsa modelos pedagógicos innovadores y la mejora de las cualificaciones docentes. Se requieren inversiones adecuadas para aprovechar la infraestructura existente y se contemplan medidas para asegurar la calidad y avanzar en la investigación básica sobre este ámbito.

Los Países Bajos: son conocidos por su flexibilidad laboral que les permite ajustarse a las demandas del mercado. Programas como Erasmus+ también

fomentan la movilidad y el desarrollo de habilidades. El país promueve el emprendimiento a través de políticas de apoyo a la creación de empresas. La alta calidad de vida de los Países Bajos atrae a profesionales de otros países. La promoción de la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral también fomenta la innovación. La fuerte cultura de compromiso cívico y las relaciones sociales positivas contribuyen a un ambiente de trabajo colaborativo y atractivo para los trabajadores.

Finlandia: el sistema de formación profesional existente incluye módulos prácticos que conectan a los estudiantes con el entorno laboral, lo que mejora su empleabilidad. Su sistema educativo también se enfoca en el bienestar estudiantil, resultando en una de las tasas de abandono escolar más bajas del mundo. Este enfoque, combinado con el énfasis en el equilibrio entre la vida personal y laboral, aumenta la satisfacción y productividad de los trabajadores. El sistema educativo de Finlandia destaca por su atención individualizada e inclusiva. Los estudiantes avanzan a su propio ritmo y la evaluación se basa en proyectos prácticos, en lugar de exámenes escritos. El enfoque facilita la detección y resolución de problemas (Prieto, 2025), ya que existe una orientación académica continua y una comunicación constante entre alumnos, orientadores y empresas. La educación profesional en Finlandia incorpora módulos prácticos para preparar a los estudiantes para el mercado laboral actual, con prácticas en empresas y talleres con tecnología avanzada.

Los centros educativos fomentan el aprendizaje colaborativo en ambientes adaptables para trabajos individuales y grupales. También se utilizan iniciativas como la grabación de prácticas para la autoevaluación y proyectos interdisciplinarios. El modelo educativo finlandés sirve de referencia para mejorar otros centros. Se pueden tomar ejemplos de cómo adaptar los espacios escolares, promover proyectos conjuntos entre diferentes niveles educativos, incentivar a los estudiantes a buscar sus propias prácticas, y fortalecer la educación en valores mediante proyectos comunitarios.

Uno de los pilares del sistema educativo finlandés es su compromiso con la equidad. A diferencia de otros países, no se aplican exámenes estandarizados hasta la adolescencia. Los docentes priorizan la igualdad de oportunidades y se aseguran de que todos los estudiantes, sin importar su origen socioeconómico, tengan acceso a una educación de calidad. En *Finlandia*, la educación primaria comienza a los 7 años, momento en el que los niños aprenden formalmente a

leer y escribir. Sin embargo, el país lidera los rankings de comprensión lectora en el informe PISA. Este éxito se debe, en gran parte, a la alta asistencia de familias y jóvenes a las bibliotecas, que son percibidas como espacios accesibles que ofrecen una variedad de actividades culturales.

En *Finlandia*, todo el contenido audiovisual se emite en su idioma original. Esto, según Haya (2023), no solo facilita el aprendizaje de idiomas extranjeros, sino que también fomenta la lectura y mejora la comprensión lectora desde una edad temprana. A diferencia de la mayoría de los países, los estudiantes finlandeses pasan menos horas en la escuela y tienen menos deberes, lo que les permite tener más tiempo para el ocio y el desarrollo integral. El modelo se enfoca en la comprensión y aplicación del conocimiento, en lugar de la memorización. Los profesores en Finlandia tienen una formación de alto nivel. Solo los mejores estudiantes universitarios pueden estudiar Magisterio, y la mayoría de los docentes tienen un máster en pedagogía. Esta alta exigencia asegura que los educadores puedan enfrentar los desafíos del aula y adaptar sus métodos a las necesidades individuales de cada estudiante.

Italia: destaca en salud y equilibrio laboral-personal promoviendo entornos laborales saludables. Su ubicación estratégica en Europa y su mano de obra cualificada la hacen atractiva para emprendedores y empresas. Impulsa la formación profesional en competencias digitales, educación STEM y formación docente, mejorando la calidad educativa. Las mejoras en prestaciones laborales, como desempleo y pensiones, aumentan la seguridad de los trabajadores y estabilizan el mercado laboral. Francia: Prioriza la formación continua para que los trabajadores actualicen sus competencias según las demandas del mercado. España: Ha mejorado significativamente la formación de su población en las últimas décadas, priorizando la formación profesional como clave para la empleabilidad e incrementando la inversión educativa para mejorar la calidad de la enseñanza y preparar mejor a los jóvenes para el mercado laboral. Ambos países demuestran un compromiso por alinear la educación con las necesidades laborales actuales.

Capítulo 3

La formación superior en Europa

1. Oportunidades de estudio.

En el siglo XXI, la educación superior en la Unión Europea se ha visto transformada por decisiones clave, tanto a nivel macro como micro, que han configurado un panorama dinámico y en constante adaptación. El Proceso de Bolonia (EUR-Lex, 2025), estableció un marco común para armonizar los sistemas educativos europeos mediante créditos ECTS, titulaciones comparables y mayor movilidad académica, mientras que la inversión en investigación e innovación reforzó la colaboración universidadempresa e impulsó espacios de excelencia.

La digitalización amplió el acceso a la educación a través de modalidades en línea, aunque con desafíos de calidad y equidad; la internacionalización enriqueció la formación con intercambios académicos, y el énfasis en la empleabilidad llevó a fomentar prácticas, emprendimiento y competencias transversales ligadas al mercado laboral. La educación superior europea ha adoptado enfoques orientados a la responsabilidad social (Figura 1), priorizando el aprendizaje basado en competencias prácticas, la inclusión y diversidad para garantizar acceso a distintos colectivos, y la integración de la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático en la formación de profesionales comprometidos.

La inteligencia artificial está transformando la enseñanza mediante personalización y nuevos métodos pedagógicos. Mientras, el debate sobre la financiación, busca equilibrar sostenibilidad, calidad y equidad. Por lo tanto, estas decisiones -desde grandes reformas hasta innovaciones específicas-, continúan moldeando un sistema educativo más inclusivo, innovador y preparado para retos globales. La educación superior en la Unión Europea ha pasado por un proceso complejo de transformación, impulsado por distintos actores públicos y privados.

La *Comisión Europea* ha liderado este cambio mediante iniciativas como el Proceso de Bolonia y el apoyo a *programas de movilidad e investigación* que han dado forma al *Espacio Europeo de Educación Superior*. Los *Estados Miembros*,

a través de sus ministerios, adaptan estas directrices a sus sistemas nacionales para garantizar su aplicación.

Figura 1. Decisiones de Impacto sobre cambios en la formación superior en EU (siglo XXI). Elaboración propia.

(10) Decisiones de impacto.	
Cambios en la formación superior en España en el siglo XXI.	
1.	El Proceso de Bolonia (1999).
2.	La Ley Orgánica de Universidades (LOU) de 2001.
3.	El Plan Bolonia (2003-2010).
4.	El Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (I+D+i) (2008-2011).
5.	El Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).
6.	El Plan de Acción para la Internacionalización de la Educación Superior (2007-2010).
7.	El Plan de Acción para la Formación Profesional (2007-2010).
8.	El Plan de Acción para la Educación Superior (2011-2014).
9.	El Plan de Acción para la Educación Superior (2015-2020).
10.	La Ley Orgánica de Educación (LOMLOE) de 2020.

Fuente: EUR-Lex, 2025.

2. Protagonistas público-privados de la educación superior en la UE.

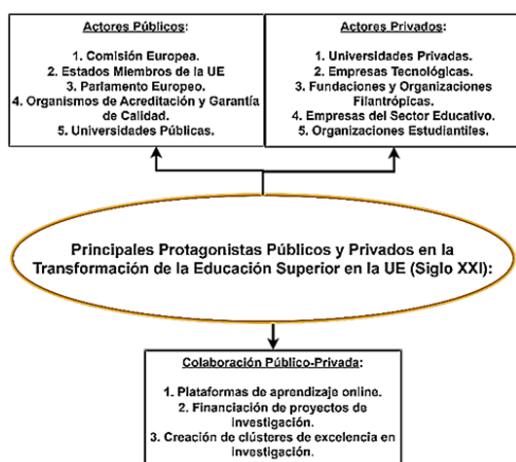
El *Parlamento Europeo* participa legislando y supervisando estas políticas, mientras que las agencias de acreditación y calidad velan por la equivalencia de títulos y la excelencia académica. Las universidades públicas, como principales responsables de la enseñanza, han modernizado programas y métodos para responder a necesidades globales como la inserción laboral y la sostenibilidad.

Los *actores privados* han adquirido mayor importancia en la educación de la UE, complementando los esfuerzos públicos con innovación, mientras que la elección entre universidad pública o privada depende de factores como el coste, la accesibilidad y los objetivos académicos.

Las *universidades públicas*, financiadas por el Estado, son mayoritarias y ofrecen matrículas muy reducidas o gratuitas en países como Alemania o Francia; además de contar con una gran variedad de programas y recursos

de investigación que atraen a quienes buscan una formación amplia y sólida. Las *universidades privadas* se caracterizan por su capacidad de adaptación al mercado laboral y metodologías flexibles (Figura 2), aunque cobran matrículas más elevadas, oscilando entre 3,000 y 10,000 euros al año en algunos países. A cambio, brindan mejores instalaciones, atención más personalizada y clases más reducidas. Estas instituciones privadas también aportan programas especializados, mientras que las empresas tecnológicas transforman la enseñanza con plataformas digitales y herramientas de inteligencia artificial.

Figura 2. Principales protagonistas público-privados.



Fuente: Algaba, 2015; FI Group, 2025. Elaboración propia.

Las *fundaciones y organizaciones filantrópicas* apoyan con becas, investigación e intercambios, fortaleciendo la calidad educativa. Al decidir entre universidad pública o privada, resulta esencial considerar las metas personales y el prestigio en determinadas disciplinas y ubicación, ya que algunas instituciones y ciudades ofrecen ventajas académicas, laborales o culturales que influyen en la elección final. Las *empresas educativas* proporcionan formación adicional y cursos en línea, mientras que las *organizaciones estudiantiles* defienden los intereses de los alumnos e influyen en reformas. Esta variedad de actores privados amplía y enriquece el sistema educativo con nuevas perspectivas y mayor flexibilidad.

Las *colaboraciones público-privadas* se han establecido como fundamentales en la educación superior europea, promoviendo innovación y transferencia de conocimiento a través de iniciativas como *plataformas de aprendizaje en línea* desarrolladas conjuntamente por universidades públicas y empresas tec-

nológicas para brindar educación accesible y de calidad. La *financiación mixta de proyectos de investigación* (FI Group, 2025), optimiza recursos y resultados combinando fondos públicos y privados, mientras que los *clústeres de excelencia* integran universidades, empresas e instituciones públicas para impulsar avances científicos y su aplicación práctica. Esta colaboración mejora la eficiencia y calidad educativa, adaptándola a desafíos contemporáneos como digitalización, sostenibilidad e inclusión.

La transformación educativa en la UE ha enfrentado obstáculos significativos que han limitado el impacto de las decisiones implementadas. Las *restricciones financieras* resultado de la reducción de la financiación pública (Wisdom Library, 2025), han aumentado la dependencia de matrículas y fondos privados, lo que ha terminado afectando a la calidad educativa, a la equidad, y en ocasiones, a mantener desigualdades de acceso para grupos desfavorecidos y regiones menos desarrolladas.

3. Fallos detectados sobre cambios en la formación superior en la UE en el siglo XXI.

La *inadecuada adaptación curricular* ha creado una desconexión entre programas académicos y demandas laborales, dejando graduados con habilidades que no siempre satisfacen las necesidades de los empleadores, reflejando una implementación desigual de las reformas educativas. Los *problemas de movilidad estudiantil* persisten pese a programas como Erasmus+, con barreras administrativas y financieras que limitan la participación, especialmente de estudiantes con recursos limitados.

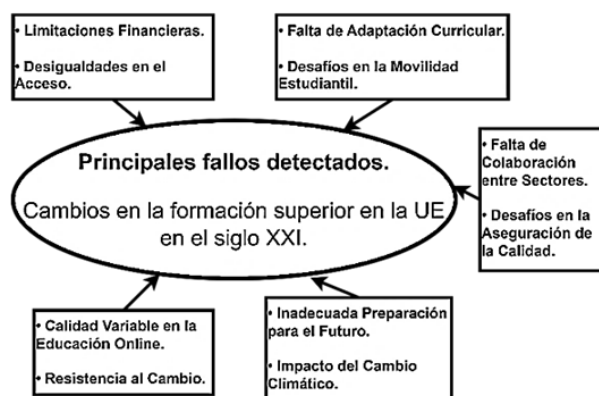
La *educación online* ha crecido rápidamente, pero su calidad variable afecta la percepción de los títulos y genera dudas sobre su valor (Figura 3). Mientras, la resistencia al cambio en universidades frena la adopción de metodologías innovadoras y estructuras flexibles, obstaculizando la modernización educativa (Caro, 2021).

La *escasa colaboración entre universidades y el sector privado* limita la transferencia de conocimiento y la creación de programas alineados con las demandas del mercado, reduciendo la relevancia práctica de la formación ofrecida. La educación superior en la UE no aborda suficientemente prioridades emergentes, con problemas en la calidad debido a procesos de acreditación inconsistentes entre países, generando desconfianza en los títulos, y una falta de enfoque en

competencias blandas e interpersonales, cada vez más demandadas laboralmente.

La integración de *sostenibilidad y cambio climático* en los currículos es insuficiente, dejando a los estudiantes sin preparación para desafíos globales, lo que destaca la necesidad de estrategias coordinadas y adaptativas para una educación inclusiva, relevante y preparada para el futuro.

Figura 3. Fallos detectados sobre los cambios en la formación superior.



Fuente: Wisdom Library, 2025; Caro, 2021. Elaboración propia.

4. Decisión sobre la elección para cursar estudios superiores en la UE.

Cuando interese cursar estudios superiores en la Unión Europea, la elección entre una institución pública y una privada se convierte en una decisión importante que dependerá de la situación personal, las preferencias y las metas de cada persona.

4.1. Institución pública versus privada.

Ambas opciones tienen sus puntos fuertes y débiles, por lo que es clave evaluar cuál se ajusta mejor a las necesidades de cada uno. Estas diferencias pueden variar significativamente de un país a otro dentro de la UE. Entre los Aspectos clave a considerar está la *Financiación* ya que las universidades públicas se financian principalmente con fondos estatales, lo que suele traducirse en

tasas de matrícula bajas o incluso inexistentes en algunos países. Por otro lado, las instituciones privadas dependen de las tasas de matrícula, donaciones y otras fuentes privadas, lo que las hace generalmente más caras. El *Acceso* a la educación pública suele basarse en el mérito académico a través de las notas de acceso, y en ciertos casos, en criterios socioeconómicos. Las instituciones privadas pueden ser más flexibles en sus requisitos, aunque algunas pueden exigir pruebas de admisión o entrevistas personales. La *Regulación* en las universidades públicas está sujeta a estrictas directivas gubernamentales en cuanto a currículos, admisión y calidad docente. Las privadas disfrutan de mayor flexibilidad en la gestión y el diseño de sus programas, si bien deben cumplir con las normativas nacionales.

Los *Planes de estudio* en la educación pública tienden a ser más estandarizados y orientados a una formación general. Las instituciones privadas suelen tener mayor flexibilidad para ofrecer programas especializados y adaptados a las demandas del mercado laboral. Los *Recursos* en las universidades públicas pueden ser limitados, aunque esto varía considerablemente entre instituciones y países. Las instituciones privadas suelen disponer de más recursos, lo que se puede traducir en mejores instalaciones, tecnología avanzada y un profesorado más amplio. El *Tamaño* de las clases en la educación pública suelen ser más grandes, lo que a veces puede restringir la interacción directa entre profesores y alumnos. En contraste, las instituciones privadas generalmente ofrecen clases más reducidas, lo que permite una atención más personalizada.

El *Reconocimiento de títulos* obtenidos en universidades públicas, son ampliamente reconocidos tanto a nivel nacional como internacional. En el caso de las instituciones privadas, el reconocimiento puede depender en gran medida de la reputación de la institución y de la calidad de sus programas. La *Orientación* en la educación pública a menudo tiene un enfoque más académico y orientado a la investigación. La educación privada puede estar más enfocada en la formación profesional y en las necesidades específicas del mercado laboral. La *Cultura institucional* de las universidades públicas suele tener una carga más burocrática y orientada a la norma. Las instituciones privadas pueden ser más flexibles e innovadoras, priorizando la eficiencia y la competitividad. Según las *Estadísticas de preferencia*, en muchos países de la UE, un alto porcentaje de estudiantes opta por universidades públicas debido a su accesibilidad y menor coste.

Es fundamental investigar por tanto las opciones específicas en cada país y la disciplina de interés, ya que las diferencias entre ellos pueden ser sustanciales. El futuro de las instituciones europeas de educación superior desarrollará oportunidades y desafíos por cambios demográficos y la internacionalización, requiriendo personas altamente formadas para mantener la posición de Europa frente a la creciente competencia global.

5. Estrategias institucionales de formación superior en la UE.

Irlanda lidera en Europa con un 47% de su población entre 15 y 64 años con estudios universitarios en 2023, seguida por Suecia, Noruega y los países bálticos, que también destacan por su alta proporción de ciudadanos con formación superior (Infobae, 2024). Lituania, Letonia, Estonia, Luxemburgo y Chipre tienen altas tasas de graduados universitarios, mientras que en España muchos titulados ocupan empleos de baja cualificación, evidenciando una desconexión entre formación y oportunidades laborales.

Europa cuenta con un sector universitario diverso, con cerca de 5.000 instituciones, 17,5 millones de estudiantes, 1,35 millones de profesores y 1,17 millones de investigadores, reflejando la riqueza cultural del continente. La UE busca que para 2030 al menos el 45% de los jóvenes de 25 a 34 años obtengan un título universitario, promoviendo un espacio educativo europeo basado en valores comunes, con énfasis en la excelencia y la inclusión. La *Estrategia Europea para las Universidades* (Comisión Europea, 2022) propone fortalecer la dimensión europea en educación e investigación, ofrecer competencias orientadas al futuro, apoyar la transición ecológica y digital, y consolidar el liderazgo global mediante cooperación internacional.

6. Políticas sobre financiación y cooperación pública-privada en la UE.

En la UE, la financiación privada en educación superior crece, transformándola en un activo de inversión personal (Carrasco, 2021), lo que puede generar desigualdades si no se acompaña de sistemas sólidos de apoyo financiero como becas o préstamos. En el Reino Unido, los fondos públicos se destinan a estudiantes mediante préstamos, y las instituciones compiten por captarlos, garantizando asequibilidad, aunque los estudiantes asumen deudas significativas.

La reducción del gasto público en educación superior en países como Portugal, Italia, Irlanda, Grecia y España traslada los costes a los estudiantes, dificultando el acceso asequible debido a la falta de sistemas robustos de apoyo económico. La presión de la UE y la privatización en educación superior desafían el mantenimiento de la inversión pública, esencial para garantizar acceso asequible y evitar desigualdades o endeudamiento excesivo de los estudiantes.

Fomentar la cooperación en educación superior europea, respetando competencias nacionales y autonomía universitaria, requiere fortalecer la dimensión europea, el liderazgo global, la recuperación ante transiciones digital y ecológica, y la identidad basada en valores compartidos (Diario Oficial de la Unión Europea, 2022). La adaptación de la economía europea a una sociedad del conocimiento y la globalización, prioriza educación, investigación e innovación, con un 90% de empleos futuros requiriendo alta cualificación, donde universidades y gobiernos son clave en la generación y difusión del conocimiento (Claudio Quiroga, 2017).

“*Europass*” ofrece herramientas en línea gratuitas y multilingües para gestionar trayectorias educativas y profesionales, permitiendo a estudiantes registrar competencias, crear perfiles personales y compartir currículums para destacar habilidades y experiencias (Unión Europea, 2025).

7. Programas de formación superior entre países en la UE.

La UE promueve educación de calidad, multilingüismo, movilidad e intercambio de experiencias entre Estados miembros, con políticas que fomentan aprendizaje continuo, equidad, ciudadanía activa, creatividad y emprendimiento en todos los niveles educativos. La “*Estrategia de la UE para la Juventud*” y “*Erasmus+*”, apoyan la cooperación y financian estudios, formación, voluntariado e innovación, fomentando el empleo y la inclusión social. El “*Cuerpo Europeo de Solidaridad*” ofrece voluntariado y proyectos para jóvenes que benefician a comunidades y refuerzan la solidaridad. Los ciudadanos de la UE pueden estudiar en cualquier universidad de un país miembro en las mismas condiciones que los nacionales, aunque los requisitos de admisión varían según el país e institución. En ningún caso puede negarse el acceso por motivos de nacionalidad (Your Europe, 2025). Los documentos necesarios dependen del destino y suelen incluir certificados académicos y un CV, como el modelo “*Europass*”.

Al cuestionar los “*avances en educación superior de la UE*” en los últimos cinco años (Universidad de Granada, 2024), se advierte que Europa ha enfrentado “*desafíos*” como la digitalización, inteligencia artificial y cambios demográficos, a los que ha respondido reforzando la cooperación educativa con *Erasmus+*. Las *Políticas de educación superior* son competencia de los países, mientras que la UE actúa como coordinadora. Sus prioridades incluyen movilidad académica, reconocimiento de estudios y cooperación interuniversitaria, dentro del “Espacio Europeo de Educación” previsto para 2025. “*Erasmus+*” unificó en un solo programa iniciativas previas como “*Erasmus*”, “*Comenius*” o “*Leonardo da Vinci*”. Desde 1987, este programa ha beneficiado a más de 15 millones de personas con movilidad, innovación e inclusión, sobre todo tras su ampliación en 2021. En educación superior, amplió becas y apoyos para estudiantes con menos recursos, promoviendo modalidades flexibles como la movilidad combinada y el objetivo de que al menos el 23% de los graduados estudien en el extranjero, con énfasis en la inclusión.

La iniciativa “*Universidades Europeas*”, creada en 2018 y respaldada por “*Erasmus+*”, reúne más de 60 alianzas que integran 500 instituciones, creando campus interuniversitarios y títulos europeos conjuntos. Señalan Sasse Lina & Milt Kristiina (2024), que busca transformar la educación superior mediante cooperación transdisciplinar. Desde hace más de tres décadas (Comisión Europea, 2025), “*Erasmus*” ha permitido que más de cuatro millones de estudiantes europeos estudien y adquieran experiencia internacional. “*Erasmus+*” continúa ampliando estas oportunidades (Figura 4), financiando la movilidad académica, el intercambio de docentes, estudiantes e ideas a nivel global.

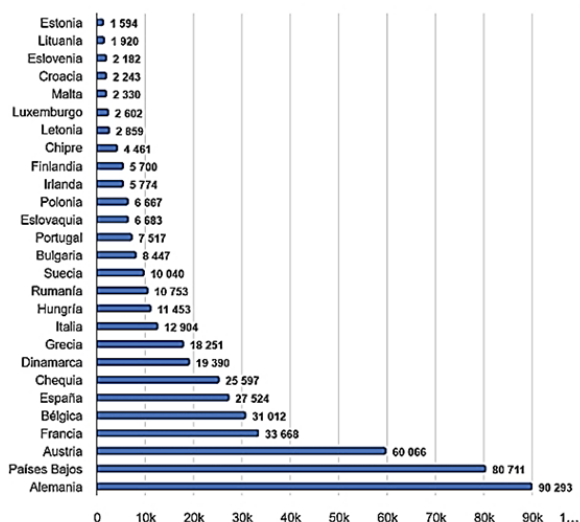
“*Erasmus Mundus*” incluye en el ciclo (2021-2027), másteres conjuntos para consolidar programas existentes y medidas de diseño para crear nuevos programas de posgrado, cada uno con convocatorias de financiación independientes. Los *Másteres conjuntos Erasmus Mundus* son programas de alto nivel que buscan reforzar la excelencia y atractivo internacional de la educación superior europea, atrayendo talento global mediante la cooperación académica y la movilidad, con becas de excelencia financiadas por la UE.

Un máster conjunto Erasmus Mundus debe organizarse por al menos tres instituciones de educación superior de tres países distintos, de los cuales dos deben pertenecer al programa. El plan de estudios requiere (Comisión Europea, 2025) que los estudiantes cursen al menos dos períodos en diferentes países,

uno de ellos participante del programa. La financiación de la UE para estos másteres cubre la gestión institucional con 750 euros por estudiante y mes, hasta un máximo de 1.800.000 euros, e incluye becas completas para hasta sesenta estudiantes por máster, de 1.400 euros mensuales por hasta veinticuatro meses, con un límite de 2.016.000 euros por proyecto.

Los *consorcios organizadores* pueden solicitar fondos adicionales para becas dirigidas a regiones específicas y hasta 120.000 euros por proyecto para atender necesidades especiales de los estudiantes. Los másteres conjuntos pueden ser organizados por entidades públicas o privadas de países participantes o asociados, incluyendo universidades, empresas, ONG o fundaciones. Además de los socios plenos, pueden intervenir miembros asociados que colaboran en tareas puntuales, pero que no forman parte oficial del consorcio a efectos contractuales. Estos másteres están disponibles para estudiantes de todo el mundo.

Figura 4. Estudiantes de la UE que estudian en otro país (por país de acogida).



Fuente: Comisión Europea, 2025; European Commission, 2024; Sasse Lina & Milt Kristiina, 2024.

Las becas se adjudican a los mejor calificados y cubren de 12 a 24 meses, según la duración del programa (60, 90 o 120 ECTS), con 1.400 euros mensuales que pueden alcanzar hasta 33.600 euros en dos años. Las ayudas contemplan viaje, visado, gastos de establecimiento y manutención, y los estudiantes con necesidades especiales pueden recibir apoyos adicionales de hasta 60.000 eu-

ros según su situación. La “*Carta Erasmus de Educación Superior*” (ECHE) es un requisito esencial para acceder a oportunidades de educación superior dentro de Erasmus+, ya que asegura calidad, excelencia y transparencia en la cooperación internacional, aunque no constituye un programa académico en sí (European Commission, 2024). También facilita el acceso a recursos digitales. Las universidades con ECHE la emplean para ofrecer intercambios, programas conjuntos y actividades de formación online. Establece criterios de calidad para la selección de estudiantes, docencia y reconocimiento de créditos, garantizando transparencia, confianza y promoviendo la movilidad y cooperación académica en Europa.

Las “*Acciones Marie Skłodowska-Curie* (MSCA)”, dentro de “*Horizonte Europa*”, son el principal instrumento de apoyo a la formación doctoral y movilidad investigadora, financiando redes de doctorado, becas postdoctorales, cofinanciaciones y estancias para investigadores y técnicos. En marzo de 2024, la Comisión presentó (Sasse Lina & Milt Kristiina, 2024) un paquete de medidas hacia un “título europeo”, proyectado como una cualificación reconocida en toda la UE mediante cooperación universitaria transnacional dentro del Espacio Europeo de Educación.

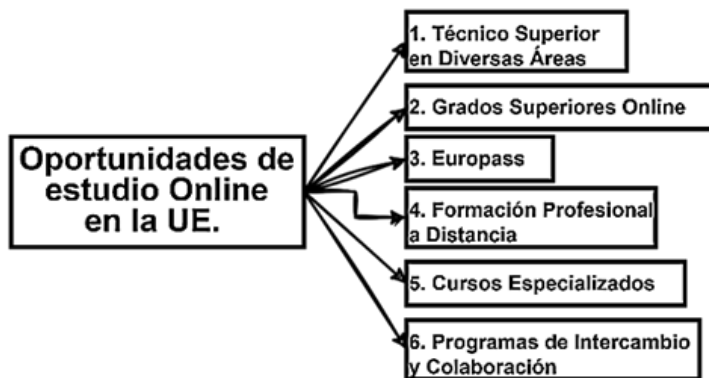
8. Formación superior “online” y personalizada en la UE.

Diversas naciones en todo el mundo ofrecen oportunidades de *educación superior en línea* altamente personalizables. Además, la flexibilidad de los cursos en línea permite a los estudiantes moldear su aprendizaje según sus intereses y requerimientos específicos, organizar sus estudios según su propio ritmo y desde cualquier ubicación, lo que facilita la compatibilidad con otras obligaciones. Por ello, numerosas instituciones en estos países han desarrollado programas virtuales diseñados para satisfacer las demandas de los estudiantes. Asimismo, muchas instituciones ponen a disposición de sus alumnos recursos como bibliotecas digitales, foros interactivos y asistencia académica virtual (Figura 5), para apoyar su aprendizaje.

Una característica compartida por estos países es la variedad de opciones educativas que ofrecen, abarcando tanto programas de grado como de posgrado en áreas como negocios, tecnología y ciencias sociales, entre otras. La educación superior -a la carta- en la UE online, permite a los estudiantes personalizar su formación según sus intereses y necesidades, favoreciendo el desarrollo profesional desde cualquier lugar. La educación superior personalizada en la

UE, constituye una forma flexible de adaptar los estudios a las necesidades individuales, permitiendo avanzar en la formación profesional desde cualquier lugar, incluso desde el propio hogar. Los *Países Bajos*, sobresalen en educación a distancia, con instituciones como la “Universidad de Ámsterdam” y la “Universidad de Groningen” que imparten programas en inglés en disciplinas variadas.

Figura 5. Oportunidades de estudio Online.



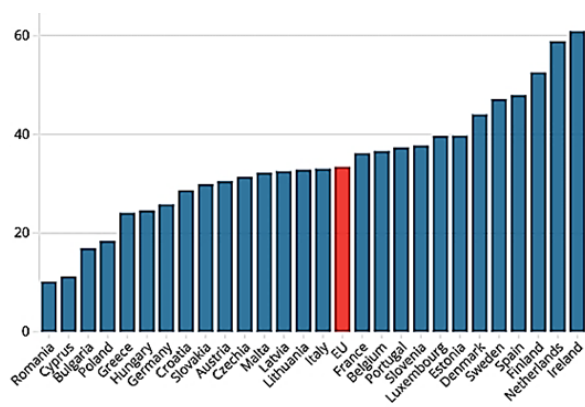
Fuente: CDE Almería 2024; Caro, 2021; Erasmus+, 2025; Eurostat, 2023; Torrecilla, 2025. Elaboración propia.

Finlandia, tiene un acceso notable a la educación online, con universidades como “Helsinki” y “Oulu” que ofrecen grados y cursos en áreas como educación, tecnología y sostenibilidad. *España*, aunque ocupa un lugar intermedio en la digitalización educativa, incrementa su oferta de enseñanza online mediante universidades como la “UNED” y la “Universidad de Barcelona”, con programas en humanidades y ciencias sociales. Suecia, se distingue por un enfoque innovador en educación, con universidades como “Lund” y “Estocolmo” que imparten programas online en inglés en tecnología, salud y negocios.

Alemania, expande su oferta online priorizando calidad y accesibilidad, con instituciones como la “Universidad Abierta de Alemania” en disciplinas como ingeniería y ciencias naturales. Irlanda, destaca como referente en educación online, con alta participación en cursos en línea. Universidades irlandesas como el “University College Dublín” y el “Trinity College” ofrecen programas de grado y posgrado en áreas como negocios, tecnología y humanidades. Durante 2024, la participación de usuarios de internet de la Unión Europea en “cursos en línea” experimentó un crecimiento respecto a 2023, según datos de Trindade Pereira & Euronews (2025).

Aproximadamente un 33% de los internautas europeos participó en cursos virtuales o accedió a recursos educativos digitales, representando un incremento del 3% comparado con el año anterior, de acuerdo con Eurostat. Irlanda lideró el aprendizaje digital con un 61% de usuarios participantes, seguida por los Países Bajos con 59% y Finlandia con 53%. En contraste, países como Rumanía (10%), Chipre (11%) y Bulgaria (17%) registraron niveles considerablemente menores de participación en formación online. El 18% de los internautas europeos se involucró en cursos estructurados en línea durante 2024, caracterizados por ser programas organizados que otorgan certificados o acreditaciones. Irlanda destacó nuevamente con un 36% (Figura 6), mientras que Finlandia y España alcanzaron ambos el 32%. Paralelamente, el 29% utilizó materiales educativos digitales para propósitos académicos, profesionales o personales, siendo los Países Bajos (53%), Irlanda (52%) y Finlandia (46%) los principales consumidores de estos recursos.

Figura 6. Personas realizando cursos online o usando material de estudio (%) 2022-2023.

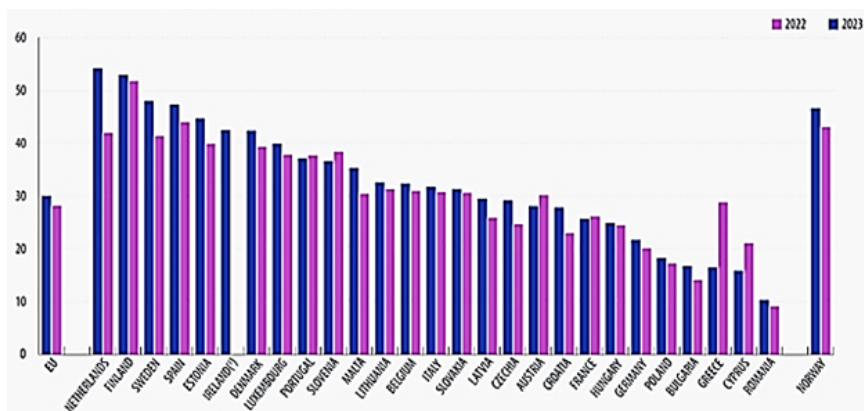


Fuente Eurostat, 2023.

Los cursos relacionados con *inteligencia artificial*, *ciberseguridad* y *marketing digital* fueron los más solicitados en 2024. Cerca del 40% de los programas más populares se enfocaron en IA, estableciéndola como una competencia fundamental en el ámbito laboral. También se observó demanda por formaciones orientadas al desarrollo de habilidades interpersonales, satisfacción de intereses personales y preparación para empleos específicos. Pese al crecimiento del

aprendizaje digital en la UE, los cursos en línea mantienen su posición como la *opción menos preferida entre los usuarios de internet*. Solamente el 17% de los europeos de 16 a 74 años completó un curso online, y otro 17% utilizó internet para aprendizaje personal. La mayoría prioriza actividades de comunicación: 85% para llamadas, videollamadas o mensajería, y 80% para correo electrónico. En 2023, el 30% de los ciudadanos de la UE entre 16 y 74 años había participado en cursos online, o accedido a materiales educativos digitales en los tres meses anteriores a la encuesta, según CDE Almería (2024). Esta cifra representó un aumento de 2 puntos porcentuales respecto a 2022. Los Países Bajos encabezan la lista con 54% de usuarios en actividades de aprendizaje digital, seguidos por Finlandia (53%), Suecia (48%), España (47%) y Estonia (45%). El uso de cursos en línea o materiales de aprendizaje digital (Figura 7), fue menos frecuente en países como Rumanía (10%), Chipre (16%), Bulgaria y Grecia (17% cada uno) y Polonia (18%).

Figura 7. Personas realizando cursos online o usando material de estudio (%) 2022-2023.



Fuente Eurostat, 2023.

En 2023 la educación en línea creció en comparación con 2022 en la mayoría de los países de la UE, destacando los aumentos en los Países Bajos (+12 puntos porcentuales), Suecia (+7 pp) y Malta, Estonia y Croacia (todos con +5 pp). Sin embargo, algunos países registraron descensos, como Grecia (-12 pp), Chipre (-5 pp), Austria y Eslovenia (ambos -2 pp).

9. Modelos destacados de formación superior en Europa.

En Europa el *Reino Unido* destaca por factores como la reputación internacional alcanzada y la oportunidad de estudiar en universidades de élite, ofreciendo además una amplia gama de programas y movilidad entre instituciones, incluso a nivel internacional. En *Alemania*, los estudiantes valoran la posibilidad de combinar disciplinas y especializarse conforme a sus intereses profesionales, donde se aprecia especialmente la rigurosidad académica y la formación práctica.

En *Francia*, la tradición académica y el prestigio de las grandes universidades constituyen atributos reconocidos, destacándose también la flexibilidad horaria y el aprendizaje a distancia para personas con actividad laboral. Los países nórdicos, incluyendo *Suecia*, *Finlandia* y *Dinamarca*, se caracterizan por valorar altamente la innovación educativa y el enfoque en el bienestar estudiantil. La integración tecnológica y el aprendizaje personalizado en estas naciones permiten adaptar el ritmo de estudio a las necesidades individuales de cada estudiante.

Capítulo 4

Hibridación entre Fp y universidad

1. Modelos de hibridación entre la formación profesional y la formación universitaria.

Algunos ejemplos destacados pueden encontrarse en Alemania que se distingue por su sistema dual que permite a los estudiantes combinar la Formación Profesional con estudios universitarios, particularmente en áreas técnicas y de ingeniería. Los estudiantes tienen la posibilidad de seleccionar asignaturas en la FP que correspondan con sus intereses y posteriormente elegir cursos universitarios complementarios a su formación. Numerosas universidades facilitan a los estudiantes de FP la elección de asignaturas electivas que se integren con su preparación profesional.

Austria proporciona programas que facilitan a los estudiantes de FP la continuación hacia estudios universitarios, especialmente en campos como economía y tecnología. En las Fachhochschule (FH), los estudiantes pueden seleccionar asignaturas alineadas con sus intereses en FP y proseguir con estudios universitarios. Las FH ofrecen flexibilidad curricular permitiendo a los estudiantes elegir cursos que complementen su formación. Los Países Bajos permiten a los estudiantes optar por programas que integran la FP y la educación superior, facilitando la transición entre ambos niveles educativos. En el Hoger Beroepsonderwijs (HBO), los estudiantes pueden personalizar su currículum combinando asignaturas de FP y de educación superior. Algunas instituciones proporcionan programas de doble titulación que permiten combinar estudios de FP con materias universitarias. Suecia ofrece diversos programas que permiten a los graduados de FP acceder a estudios universitarios, especialmente en áreas de salud y tecnología. En la Yrkeshögskola, los estudiantes pueden seleccionar asignaturas de FP y posteriormente optar por cursos universitarios adaptados a sus intereses. Las universidades proporcionan flexibilidad curricular permitiendo la elección de asignaturas que complementen la formación profesional.

En Finlandia, los estudiantes pueden seguir un camino que combina la FP con estudios universitarios, permitiéndoles obtener títulos en diversas disci-

plinas. En la Ammattikorkeakoulu (AMK), los estudiantes tienen la opción de elegir asignaturas tanto de FP como de educación universitaria, facilitando una formación más personalizada. Se promueven programas interdisciplinarios que fomentan la elección de asignaturas de diferentes disciplinas.

España, presenta un porcentaje relativamente bajo de población con estudios de FP, pero también ofrece programas que permiten a los graduados de FP acceder a la educación universitaria. Los estudiantes pueden acceder a la universidad y elegir asignaturas que complementen su formación profesional mediante la FP de Grado Superior. La Prueba de Acceso a la Universidad (PAU) permite a los graduados de FP seleccionar asignaturas universitarias que se alineen con sus intereses. Habilidades como la capacidad de colaboración, la resolución creativa de problemas y la flexibilidad se desarrollan tanto en el entorno académico como en el profesional, lo que prepara a los estudiantes para un mercado laboral exigente y en constante cambio.

2. Argumentos positivos y negativos para la hibridación de contenidos de Fp y universidad.

Combinar la Formación Profesional de Grado Superior y los estudios universitarios en la Unión Europea mejora la empleabilidad y proporciona innumerables “ventajas”. Esto se debe a que la experiencia práctica de la FP se complementa con los conocimientos teóricos de la universidad, creando perfiles profesionales muy valorados y que logran una especialización más profunda. Además, esta trayectoria educativa fomenta la adquisición de competencias transversales.

La combinación de ambas titulaciones también distingue el currículo de un candidato, aumentando su competitividad frente a quienes solo tienen una de ellas. Muchos programas son flexibles, lo que permite a los estudiantes conciliar sus estudios con el trabajo y otras responsabilidades. Estas titulaciones tienen reconocimiento internacional, lo que facilita la movilidad laboral dentro y fuera de la UE. Existen también becas y ayudas económicas, que hacen que este itinerario educativo sea más accesible. Este proceso también contribuye al crecimiento personal y profesional, ampliando la red de contactos y proporcionando una gran satisfacción. Combinar la Formación Profesional de Grado Superior y los estudios universitarios en la Unión Europea puede también aportar “desventajas”, por lo que es importante analizar previamente la situación personal y la capacidad para afrontar esta alta exigencia. Este

itinerario educativo puede generar una gran sobrecarga de trabajo y la doble exigencia académica puede causar estrés y fatiga, afectando el rendimiento y la motivación del estudiante debido al intenso ritmo de contenidos, prácticas y evaluaciones. Otra desventaja es la dificultad para equilibrar la vida personal y profesional. La alta dedicación requerida puede afectar la vida familiar, social y de ocio, lo que a menudo reduce el tiempo libre y tiene un impacto negativo en la calidad de vida, llevando a sacrificar aficiones y relaciones personales.

El coste económico también es un factor importante. La suma de ambas formaciones aumenta los gastos de matrícula, materiales, transporte y manutención. Además, la falta de coordinación entre los programas puede complicar la planificación y aumentar la presión. Pueden surgir dificultades de adaptación a los métodos y expectativas de la FP y la universidad. La transición podría ser brusca y causar desorientación. También existe el riesgo de que la diversificación impida una especialización profunda en un área específica. Existe un alto riesgo de abandono de uno de los programas debido a la presión, la sobrecarga y la falta de tiempo, lo que puede afectar la salud mental y llevar a la insatisfacción personal y profesional. Por lo tanto, es crucial reflexionar sobre estos retos antes de tomar la decisión.

3. Países de la UE que combinan estudios de Fp de grado superior con estudios universitarios.

Los programas formativos híbridos permiten a los estudiantes obtener una formación práctica y teórica, facilitando su inserción en el mercado laboral. Además, en muchos países se ofrecen opciones de “Top-Up” que permiten a los graduados de FP continuar sus estudios universitarios en un tiempo reducido. Empleando estos programas destacan algunos países (Edukonexion, 2025; DAAD, 2025), que combinan estudios de FP de grado superior con estudios universitarios.

Alemania cuenta con una amplia variedad de centros de formación que ofrecen programas de FP y educación universitaria. Aquí se recogen algunos destacados:

- Universidades Técnicas:
 - Universidad Técnica de Múnich (TUM)
 - RWTH Aquisgrán
 - Universidad Técnica de Berlín

- Universidades de Ciencias Aplicadas (Fachhochschulen):
 - Universidad de Ciencias Aplicadas de Múnich
 - Universidad de Ciencias Aplicadas de Berlín
 - Universidad de Ciencias Aplicadas de Darmstadt
- Centros de Formación Profesional:
 - Existen aproximadamente 422 centros de formación superior en Alemania, que incluyen universidades, universidades de ciencias aplicadas y escuelas técnicas.

Cuadro 1. Alemania. Asignaturas Comunes en FP y Universidad.

1.	<u>Ingeniería y Tecnología</u>
○	Asignaturas: Matemáticas, Física, Diseño Técnico, Programación.
○	Centros: Universidades Técnicas como la Universidad Técnica de Múnich (TUM) y la RWTH Aquisgrán.
2.	<u>Ciencias de la Salud</u>
○	Asignaturas: Anatomía, Fisiología, Psicología, Gestión Sanitaria.
○	Centros: Universidades de Ciencias Aplicadas como la Universidad de Ciencias Aplicadas de Múnich.
3.	<u>Economía y Administración</u>
○	Asignaturas: Contabilidad, Marketing, Gestión de Recursos Humanos, Economía.
○	Centros: Universidad de Mannheim y Universidad de Ciencias Aplicadas de Berlín.
4.	<u>Informática</u>
○	Asignaturas: Desarrollo de Software, Redes, Seguridad Informática, Inteligencia Artificial.
○	Centros: Universidad Técnica de Berlín y Universidad de Ciencias Aplicadas de Darmstadt.
5.	<u>Arte y Diseño</u>
○	Asignaturas: Diseño Gráfico, Fotografía, Multimedia, Historia del Arte.
○	Centros: Universidad de Bellas Artes de Hamburgo y Universidad de Diseño de Karlsruhe.

Fuente: (Edukonexion, 2025; DAAD, 2025).

La duración en Alemania de la FP es generalmente 2 a 3 años. La duración de los estudios universitarios es de 3 a 4 años para un grado, dependiendo del campo de estudio. Los Duales Studiengänge son que programas combinan la formación práctica en una empresa con estudios teóricos en una universidad.

La duración suele ser de 3 a 4 años (Cuadro 1). Las Berufsakademie ofrecen programas de FP de grado superior que se pueden complementar con estudios universitarios. La duración es de 3 a 4 años.

En Austria, la duración de la FP es aproximadamente de 2 a 4 años. La duración de los estudios universitarios: 3 a 4 años para obtener un título de grado (Advantageaustria, 2025; Embajada de Austria en EEUU, 2025).

- La Fachhochschule (FH) ofrecen programas de FP de grado superior que permiten a los estudiantes continuar sus estudios en una universidad. La duración suele ser de 3 a 4 años.
- Las Universitäten son universidades que ofrecen programas de grado que se basan en la FP de grado superior (Cuadro 2). La duración es de 3 a 4 años.

Cuadro 2. Asignaturas comunes en FP y Universidad (Austria).

1.	<u>Ingeniería y Tecnología</u>
○	Asignaturas: Matemáticas, Física, Diseño Técnico, Programación.
○	Centros:
▪	Universidad Técnica de Viena (TU Wien)
▪	Universidad de Ciencias Aplicadas de Graz
2.	<u>Ciencias de la Salud</u>
○	Asignaturas: Anatomía, Fisiología, Psicología, Gestión Sanitaria.
○	Centros:
▪	Universidad de Medicina de Viena
▪	Universidad de Ciencias Aplicadas de Krems
3.	<u>Economía y Administración</u>
○	Asignaturas: Contabilidad, Marketing, Gestión de Recursos Humanos, Economía.
○	Centros:
▪	Universidad de Economía y Negocios de Viena (WU Wien)
▪	Universidad de Ciencias Aplicadas de Innsbruck
4.	<u>Informática</u>
○	Asignaturas: Desarrollo de Software, Redes, Seguridad Informática, Inteligencia Artificial.
○	Centros:
▪	Universidad de Ciencias Aplicadas de St. Pölten
▪	Universidad Técnica de Graz
5.	<u>Arte y Diseño</u>
○	Asignaturas: Diseño Gráfico, Fotografía, Multimedia, Historia del Arte.
○	Centros:
▪	Universidad de Bellas Artes de Viena
▪	Universidad de Artes Aplicadas de Viena

Fuente: (Advantageaustria, 2025; Embajada de Austria en EEUU, 2025).

En el Programa formativo híbrido de los *Países Bajos* (ASCUN; 2025; Villavicencio, 2025) figuran (Cuadro 3):

- HBO (Hoger BeroepsOnderwijs): Programas de FP de grado superior se pueden complementar con estudios universitarios. La duración es de 4 años.
- WO (Wetenschappelijk Onderwijs): Las universidades ofrecen programas de grado que se basan en la FP de grado superior. La duración es de 3 a 4 años.

Cuadro 3. Asignaturas Comunes en FP y Universidad (Países Bajos).

1.	<u>Ingeniería y Tecnología.</u>
○	Asignaturas: Matemáticas, Física, Diseño Técnico, Programación.
○	Centros: Universidad Técnica de Delft (TU Delft); Universidad de Tecnología de Eindhoven (TU/e)
2.	<u>Ciencias de la Salud.</u>
○	Asignaturas: Anatomía, Fisiología, Psicología, Gestión Sanitaria.
○	Centros: Universidad de Ciencias Aplicadas de Ámsterdam (Hogeschool van Amsterdam); Universidad de Ciencias Aplicadas de Utrecht
3.	<u>Economía y Administración.</u>
○	Asignaturas: Contabilidad, Marketing, Gestión de Recursos Humanos, Economía.
○	Centros: Universidad de Ámsterdam (Universiteit van Amsterdam); Universidad de Groningen.
4.	<u>Informática.</u>
○	Asignaturas: Desarrollo de Software, Redes, Seguridad Informática, Inteligencia Artificial.
○	Centros: Universidad de Ciencias Aplicadas de La Haya (Hogeschool Inholland); Universidad de Ciencias Aplicadas de Rotterdam
5.	<u>Arte y Diseño.</u>
○	Asignaturas: Diseño Gráfico, Fotografía, Multimedia, Historia del Arte.
○	Centros: Academia de Arte de Ámsterdam (Gerrit Rietveld Academie); Universidad de Artes de Utrecht (HKU).

Fuente: ASCUN; 2025; Villavicencio, 2025.

En Suecia, la duración de la FP es generalmente 2 a 3 años. La duración de los estudios universitarios: 3 años para un grado de licenciatura, y 1 a 2 años adicionales para un máster. Las “Yrkeshögskola” son instituciones que ofrecen programas de FP de grado superior que permiten a los estudiantes continuar sus estudios en una universidad (Cuadro 4). La duración es de 2 a 3 años. Las “Universitet” son universidades que ofrecen programas de grado que se basan en la FP de grado superior. La duración es de 3 a 4 años.

Suecia cuenta con una amplia variedad de centros de formación que ofrecen programas de FP y educación universitaria. Aquí algunos destacados:

- Universidades: KTH Royal Institute of Technology; Universidad de Uppsala; Universidad de Estocolmo; Universidad de Lund.
- Escuelas de Formación Profesional (Yrkeshögskola): Yrkeshögskolan Stockholm; Yrkeshögskolan Malmö; Yrkeshögskolan Göteborg.

En Finlandia, en el caso de un Programa formativo híbrido, la duración de la FP es aproximadamente de 3 años. La duración de estudios universitarios: 3 a 5 años para un grado, dependiendo del área de estudio donde se encuentran (City of Helsinki, 2025; Finnish National Agency for Education, 2025; InfoFinland.fi, 2025). Las “Ammattikorkeakoulu” (AMK) ofrecen programas de FP de grado superior que permiten a los estudiantes continuar sus estudios en una universidad. La duración es de 3 a 4 años. Las “Yliopisto” son universidades que ofrecen programas de grado que se basan en la FP de grado superior. La duración es de 3 a 4 años.

Cuadro 4. Suecia. Asignaturas Comunes en FP y Universidad.

1.	<u>Ingeniería y Tecnología.</u> ○ Asignaturas: Matemáticas, Física, Diseño Técnico, Programación. ○ Centros: KTH Royal Institute of Technology; Universidad de Tecnología de Chalmers
2.	<u>Ciencias de la Salud.</u> ○ Asignaturas: Anatomía, Fisiología, Psicología, Gestión Sanitaria. ○ Centros: Universidad de Uppsala; Universidad de Ciencias Aplicadas de Malmö
3.	<u>Economía y Administración.</u> ○ Asignaturas: Contabilidad, Marketing, Gestión de Recursos Humanos, Economía. ○ Centros: Universidad de Estocolmo; Universidad de Lund
4.	<u>Informática.</u> ○ Asignaturas: Desarrollo de Software, Redes, Seguridad Informática, Inteligencia Artificial. ○ Centros: Universidad de Linköping; Universidad de Gotemburgo
5.	<u>Arte y Diseño.</u> ○ Asignaturas: Diseño Gráfico, Fotografía, Multimedia, Historia del Arte. ○ Centros: Konstfack (Universidad de Artes, Artesanía y Diseño); Universidad de Bellas Artes de Estocolmo.

Fuente: Yrkeshögskolan, 2025; Diputación Provincial de Västra, 2025.

Cuadro 5. Finlandia. Asignaturas Comunes en FP y Universidad.

1.	<u>Ingeniería y Tecnología.</u>
○	Asignaturas: Matemáticas, Física, Diseño Técnico, Programación.
○	Centros: Universidad Politécnica de Helsinki (Metropolia); Universidad de Tecnología de Lappeenranta
2.	<u>Ciencias de la Salud.</u>
○	Asignaturas: Anatomía, Fisiología, Psicología, Gestión Sanitaria.
○	Centros: Universidad de Ciencias Aplicadas de Helsinki; Universidad de Ciencias de la Salud de Oulu
3.	<u>Economía y Administración.</u>
○	Asignaturas: Contabilidad, Marketing, Gestión de Recursos Humanos, Economía.
○	Centros: Universidad de Helsinki; Universidad de Ciencias Aplicadas de Lahti
4.	<u>Informática. Asignaturas:</u>
○	Desarrollo de Software, Redes, Seguridad Informática, Inteligencia Artificial.
○	Centros: Universidad de Ciencias Aplicadas de Tampere; Universidad de Tecnología de Jyväskylä
5.	<u>Arte y Diseño.</u>
○	Asignaturas: Diseño Gráfico, Fotografía, Multimedia, Historia del Arte.
○	Centros: Universidad de Arte y Diseño de Helsinki (Aalto University); Universidad de Bellas Artes de Helsinki.

Fuente: City of Helsinki, 2025; Finnish National Agency for Education, 2025; InfoFinland.fi, 2025. Elaboración propia.

Finlandia cuenta con una amplia variedad de centros de formación que ofrecen programas de FP y educación universitaria (Cuadro 5). Entre las Universidades: Universidad de Helsinki; Universidad Politécnica de Helsinki (Metropolia); Universidad de Tecnología de Lappeenranta. Entre las Escuelas de Formación Profesional (Ammattikorkeakoulu): Universidad de Ciencias Aplicadas de Helsinki; Universidad de Ciencias Aplicadas de Lahti; y Universidad de Ciencias Aplicadas de Tampere.

- En *España* un Programa formativo híbrido tiene una duración en la FP generalmente de 2 años para un grado superior (Cuadro 6). *España* cuenta con una amplia variedad de centros de formación que ofrecen programas de FP y educación universitaria.
- Entre los destacados figuran los *Centros de Formación Profesional* con: *Centros Integrados de Formación Profesional* (CIFP), que ofrecen una combinación de FP y formación superior. Además, los *Centros de Referencia Nacional*, especializados en áreas concretas. Con respecto a las Universidades destacan: Universidad Complutense de Madrid; Universidad de Barcelona; Universidad Politécnica de Madrid; y Universidad de Valencia.

Cuadro 6. España. Asignaturas Comunes en FP y Universidad.

1.	<u>Actividades Físicas y Deportivas.</u> Asignaturas: Técnico Superior en Enseñanza y Animación Sociodeportiva. ○ Centros: Institutos de FP en diversas comunidades autónomas.
2.	<u>Administración y Gestión.</u> Asignaturas: Técnico Superior en Administración y Finanzas. ○ Centros: Universidad Complutense de Madrid; Universidad de Barcelona.
3.	<u>Informática y Comunicaciones.</u> Asignaturas: Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma, Sistemas de Telecomunicaciones. ○ Centros: Universidad Politécnica de Madrid; Universidad de Valencia.
4.	<u>Artes Gráficas.</u> Asignaturas: Diseño Gráfico, Producción de Medios Audiovisuales. ○ Centros: Escuela Superior de Diseño de Madrid; Universidad de Bellas Artes de Barcelona.
5.	<u>Ciencias de la Salud.</u> Asignaturas: Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico, Técnico Superior en Documentación Sanitaria. ○ Centros: Universidad de Ciencias de la Salud de Valencia; Universidad de Granada.

Fuente: Carrasco, Marina, 2024; Claudio Quiroga, 2017; Eurydice España, 2025; Martínez, Josep, 2025. Elaboración propia.

4. Las Berufsakademien de Alemania y Austria. Las universidades adscritas en España.

En España las “*Universidades adscritas*” son instituciones de educación superior que, aunque no son universidades propiamente dichas, están vinculadas a una universidad reconocida para ofrecer estudios oficiales. Los centros adscritos a una universidad son instituciones privadas que imparten titulaciones oficiales de la universidad a la que están adscritos. (Cuadro 7). Estos centros no son universidades en sí mismos, sino que ofrecen estudios universitarios bajo la supervisión y responsabilidad de la universidad.

4.1. Similitudes y diferencias.

Estas instituciones suelen tener convenios con universidades para impartir grados y másteres, pero no tienen autonomía para emitir sus propios títulos. En otros países la figura de las universidades adscritas puede variar (Cuadro 8), pero generalmente se refiere a instituciones que ofrecen programas de estudio vinculados a una universidad principal, ya sea para grados, posgrados o formación continua.

Cuadro 7. Características principales de las universidades adscritas en España.

Vinculación con una universidad	Se asocian a una universidad que les otorga la facultad de ofrecer programas de estudio oficiales y emitir títulos en su nombre.
No son universidades independientes	No tienen la autonomía para crear sus propios planes de estudio o emitir títulos de forma independiente.
Oferta académica	Suelen ofrecer grados, másteres y otros programas de formación vinculados a la universidad a la que están adscritas.
Financiación	Pueden recibir financiación pública o privada, dependiendo de su naturaleza y del convenio con la universidad.
Calidad	La calidad de la enseñanza está sujeta a la supervisión y garantía de la universidad a la que están adscritas.

Fuente: Fundación CYD. Datos estadísticos del sistema universitario español 2023-2024; Ministerio de Universidades - Marco normativo y estructura del sistema universitario español; Portal oficial del sistema universitario español - Información sobre centros adscritos y financiación. Elaboración propia.

Una “*Berufsakademie*” en Alemania es una institución de educación superior que ofrece programas de estudio duales, combinando teoría y práctica en el ámbito laboral. A diferencia de las *universidades tradicionales (Universitäten)*, las *Berufsakademien* suelen enfocarse más en la aplicación práctica de conocimientos y en la formación profesional. En algunos casos, estas instituciones se han transformado en “*Duale Hochschulen*”, que son universidades con un enfoque dual, pero con un mayor énfasis en la investigación y la capacidad de otorgar títulos académicos reconocidos.

En las “*Berufsakademien*”, a menudo traducidas como *academias profesionales o universidades de educación cooperativa*, los estudiantes combinan períodos de estudio en el aula con períodos de trabajo en empresas o instituciones. Este enfoque práctico está diseñado para preparar a los estudiantes para el mercado laboral y proporcionarles experiencia profesional relevante. Por otro lado, las universidades “*Universitäten*” en Alemania, se centran más en la investigación y la enseñanza teórica. Aunque algunas universidades también ofrecen programas de estudio duales, su enfoque principal es la formación académica y la investigación científica.

Cuadro 8. Características de las universidades adscritas en otros países.

Variedad de modelos:	La figura de las universidades adscritas puede variar mucho entre países y sistemas educativos.
Vínculo con universidades:	Pueden estar vinculadas a universidades nacionales o internacionales, ofreciendo programas de estudio reconocidos en diferentes contextos.
Programas académicos:	Pueden ofrecer grados, másteres, formación continua y otros programas, a menudo con un enfoque más específico o especializado.
Financiación:	Pueden depender de la universidad matriz, de financiación pública o privada, o de una combinación de fuentes.
Reconocimiento:	El reconocimiento de los títulos y programas puede variar según el país y el tipo de acuerdo con la universidad principal.

Fuente: Redalyc (Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe) - Artículos sobre educación superior comparada; Eurydice - Red europea de información sobre sistemas educativos. Elaboración propia.

4.2. Características comunes y diferencias con otros países.

La principal diferencia entre Berufsakademien y Universitäten en Alemania radica en su enfoque principal.

Cuadro 9. Características comunes entre universidades en Alemania y España.

Dualidad formativa	Ambos sistemas integran teoría académica con experiencia práctica en empresas. Los estudiantes dividen su tiempo entre aulas y centros de trabajo, desarrollando competencias tanto teóricas como aplicadas.
Vinculación empresarial	Existe una estrecha colaboración con el sector productivo. Las empresas participan activamente en el diseño curricular, proporcionan plazas de prácticas, y frecuentemente, contratan a los graduados.
Orientación profesional	Los programas se diseñan específicamente para satisfacer demandas del mercado laboral, con un enfoque práctico que facilita la inserción profesional inmediata.
Flexibilidad institucional	Ambos modelos operan con mayor autonomía que las universidades tradicionales, adaptándose más rápidamente a cambios sectoriales y tecnológicos.

Fuentes: DHLA (Duale Hochschule Lörrach)

Las Berufsakademien se enfocan en la Fp dual, mientras que las universidades se centran en la investigación y la enseñanza teórica. Los centros adscritos en España son instituciones privadas que ofrecen estudios universitarios oficiales tutelados por una universidad.(Cuadro 10).

Cuadro 10. Diferencias entre universidades en Alemania y España.

Estructura organizativa	Las universidades adscritas españolas mantienen vínculos formales con universidades públicas que validan sus títulos y supervisan la calidad académica. Las Berufsakademien alemanas, transformadas en 2009 en Duale Hochschulen (Universidades Duales), operan como instituciones autónomas dentro del sistema de educación superior de cada Land.
Marco contractual	En Alemania, los estudiantes firman contratos laborales con empresas antes de iniciar sus estudios, recibiendo remuneración durante toda la formación. En España, aunque existe colaboración empresarial, el modelo contractual es menos sistemático y la remuneración durante las prácticas no está garantizada.
Reconocimiento académico	Los títulos alemanes de las Duales Hochschulen tienen reconocimiento automático como títulos universitarios equivalentes a los de universidades tradicionales. En España, el reconocimiento depende de la universidad pública a la que esté adscrita la institución.
Cobertura sectorial	Las Berufsakademien cubren tradicionalmente sectores técnicos, ingeniería, informática y economía empresarial. Las universidades adscritas españolas abarcan un espectro más amplio, incluyendo ciencias sociales, humanidades y ciencias de la salud.
Duración y calendario	El modelo alemán sigue un patrón de alternancia muy estructurado (generalmente tres meses en la universidad, tres meses en la empresa). En España, la distribución temporal es más variable, con modelos que van desde prácticas concentradas al final de los estudios hasta sistemas de alternancia semanal.
Financiación	Las Duale Hochschulen alemanas reciben financiación pública significativa de los Länder, complementada por contribuciones empresariales. Las universidades adscritas españolas dependen más de financiación privada, aunque pueden recibir algunas subvenciones públicas.
Transferencia de créditos	El sistema alemán facilita mejor la movilidad estudiantil y el reconocimiento internacional gracias a su integración más sólida en el Espacio Europeo de

Fuentes: DHLA (Duale Hochschule Lörrach) - Información sobre el sistema dual alemán y la transformación de Berufsakademie a Duale Hochschule.

Las universidades adscritas en España y las Berufsakademien en Alemania representan modelos educativos híbridos que combinan formación académica y práctica profesional, aunque (Cuadro 9), con enfoques y estructuras diferentes. Ambos modelos representan respuestas innovadoras para formar profesionales altamente cualificados y directamente empleables, aunque sus diferen-

cias reflejan distintas tradiciones educativas y marcos regulatorios nacionales. Entre las Características comunes más destacadas se encuentra la *Dualidad formativa*, ya que ambos sistemas integran teoría académica con experiencia práctica en empresas. Los estudiantes dividen su tiempo entre aulas y centros de trabajo, desarrollando competencias tanto teóricas como aplicadas.

Entre las *Diferencias principales* está la *Estructura organizativa*; las universidades adscritas españolas mantienen vínculos formales con universidades públicas que validan sus títulos y supervisan la calidad académica. Las Berufsakademien alemanas, transformadas en 2009 en Duale Hochschulen (Universidades Duales), operan como instituciones autónomas dentro del sistema de educación superior de cada Land. *Alemania* atrae a muchos estudiantes internacionales, con uno de cada diez alumnos de origen extranjero, gracias a la calidad de su educación, investigación prestigiosa y buenas oportunidades laborales (Lüber, 2024).

5. Situación actual y desafíos de la formación superior universitaria y laboral en Europa.

Alemania cuenta con 422 instituciones de educación superior, incluyendo *universidades teóricas*, *universidades de ciencias aplicadas* (HAW) con enfoque práctico, y *academias profesionales* con formación dual que combina empresa y aula.

5.1. Análisis integral de países relevantes.

Las universidades mejor clasificadas en Alemania según Times Higher Education, como la Universidad Técnica de Múnich, Ludwig Maximilian, Humboldt y Aquisgrán, lideran en investigación de vanguardia bajo la Estrategia de excelencia. El 60% de las instituciones son públicas y generalmente gratuitas, salvo en Baden-Wurtemberg, donde los estudiantes internacionales pagan 1.500 euros por semestre. El 30% son privadas, con tasas más altas, y los estudiantes necesitan entre 800 y 1.200 euros mensuales para vivir. La educación superior alemana resulta compleja; las universidades técnicas, por ejemplo (Cuadro 11), otorgan doctorados y no se limitan a STEM, aunque históricamente derivan de academias técnicas enfocadas en Fp (MyGermanUniversity, 2025). Además, Las universidades técnicas, antes conocidas como «*Technische Hochschule*», ahora son un subtipo de universidad, mientras que ese término designa a universidades de ciencias aplicadas, destacando su relevancia independiente

Cuadro 11. Términos más comunes y confusos que existen de universidades en Alemania.

Término alemán	Traducción al español	Significado	Información adicional
<i>Hochschule</i>	Institución de educación superior	Término general para todas las instituciones de educación superior, es decir, los tres tipos de universidades.	Coloquialmente, <i>Hochschule</i> se utiliza a menudo para referirse únicamente a las UAS.
<i>Universität (Uni)</i>	Universidad (orientada a la investigación)	Término para uno de los tres tipos de universidad: universidad más orientada a la teoría.	En el lenguaje coloquial, <i>Uni</i> se utiliza a menudo como término general para referirse a todos los tipos de universidad.
<i>Technische Universität (TU)</i>	Universidad técnica	Subtipo de universidad orientada a la investigación: se centra en el grupo de asignaturas STEM.	
<i>Pädagogische Hochschulen (PH)</i>	Universidad de educación	Subtipo de universidad orientada a la investigación: centrada en materias educativas y pedagógicas.	Muchas PH se integraron en universidades regulares. Hoy en día, encuentras PH en el estado de

Fuente: Lüber, 2024; MyGermanUniversity, 2025. Elaboración propia.

Las universidades (*Universität*) se centran en la investigación y formación teórica, abarcando diversas materias, incluidas medicina, derecho y enseñanza, con subtipos como las universidades técnicas que priorizan ciertas áreas y ofrecen desde grados hasta doctorados. Las universidades de ciencias aplicadas (*Fachhochschule*) priorizan la práctica (Cuadro 12), integrando proyectos empresariales y experiencia profesional en áreas como ingeniería, economía o ciencias sociales, pero no incluyen medicina, derecho ni enseñanza, ofreciendo solo Bachelor y Máster. Las academias de arte, música y cine desarrollan talentos en diseño, arquitectura o cine, requiriendo portafolios o exámenes de

ingreso, y ofrecen Bachelor, Máster, títulos de bellas artes y, en algunos casos, doctorados, junto con asignaturas pedagógicas o científicas. Alemania tiene un sistema educativo descentralizado donde cada estado regula la educación superior, otorgando autonomía a las universidades en admisiones y plazos, con más de 1.500 programas en inglés y diversas opciones como universidades tradicionales, de ciencias aplicadas y escuelas de arte (Edukonexion, 2025).

Cuadro 12. Diferencias entre universidades en cuanto a su significado

Término alemán	Traducción al español	Significado	Información adicional
<i>Hochschule</i>	Institución de educación superior	Término general para todas las instituciones de educación superior, es decir, los tres tipos de universidades.	Coloquialmente, <i>Hochschule</i> se utiliza a menudo para referirse únicamente a las UAS.
<i>Universität (Uni)</i>	Universidad (orientada a la investigación)	Término para uno de los tres tipos de universidad: universidad más orientada a la teoría.	En el lenguaje coloquial, <i>Uni</i> se utiliza a menudo como término general para referirse a todos los tipos de universidad.
<i>Technische Universität (TU)</i>	Universidad técnica	Subtipo de universidad orientada a la investigación: se centra en el grupo de asignaturas STEM.	
<i>Pädagogische Hochschulen (PH)</i>	Universidad de educación	Subtipo de universidad orientada a la investigación: centrada en materias educativas y pedagógicas.	Muchas PH se integraron en universidades regulares. Hoy en día, encuentras PH en el estado de Baden-Württemberg.
<i>Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW)/Fachhochschule (FH)</i>	Universidad de Ciencias Aplicadas (UAS)	Término para uno de los tres tipos de universidad: universidad más orientada a la práctica.	Ambos términos se utilizan indistintamente. La HAW se introdujo para reflejar la igualdad de las UAS y las universidades

Fuente: Lüber, 2024; MyGermanUniversity, 2025. Elaboración propia.

Las universidades de investigación (Universität) se centran en investigación original y enseñanza teórica, ofreciendo grados y doctorados, mientras que las universidades técnicas se especializan en ciencia, tecnología e ingeniería, con

menos programas en inglés que las de ciencias aplicadas. Las universidades de ciencias aplicadas (Fachhochschulen) priorizan la formación práctica en ingeniería, negocios y ciencias sociales, colaborando con empresas para incluir prácticas y proyectos, siendo una fuente destacada de programas en inglés. De las aproximadamente 300 universidades públicas financiadas por el estado y más de 120 privadas reconocidas (Cuadro 13), las privadas ofrecen programas innovadores, aprendizaje personalizado y menos estudiantes por profesor, aunque cobran matrículas más altas que las públicas. Las universidades privadas cuentan con mejor tecnología y vínculos empresariales, lo que mejora las oportunidades laborales de sus graduados y reduce la tasa de abandono al 7,5% frente al 21% de las públicas.

Cuadro 13. Elementos diferenciadores entre universidades en Alemania.

	Universidad	Universidad de Ciencias Aplicadas	Academias de Arte, Música y Cine
Enfoque	Orientado a la investigación, científico, teórico	Orientado a la aplicación, científico, práctico	Formación práctica y artística, científica y artística
Títulos ofrecidos	Bachelor, Máster, examen estatal (en alemán: Staatsexamen), doctorado	Bachelor, Máster, sin doctorado*	Bachelor, Máster, en algunos casos: Doctorado, títulos artísticos
Títulos oficiales expedidos	Sí (los títulos de Bachelor te habilitan para trabajar o estudiar un Máster; los títulos de Máster te habilitan para trabajar o cursar un doctorado)		Sí. Ten en cuenta que los títulos exclusivamente artísticos no dan acceso a estudios de doctorado científico.
Rango de asignaturas	Todas las materias (incluidas las profesiones reguladas por el Estado, como medicina, derecho, farmacia, enseñanza)	Asignaturas aplicables (ingeniería, negocios, ciencias sociales y muchas más)	Asignaturas artísticas (bellas artes, diseño, arquitectura, teatro, música), itinerarios pedagógicos y científicos.

Fuente: Benayas, Marta, 2024; Hulatt Lily et al, 2024; MyGermanUniversity, 2025. Elaboración propia.

Para ingresar a una *universidad alemana*, se requiere un certificado preuniversitario y aprobar pruebas de acceso, con posibles requisitos adicionales como nivel de idioma o nota de corte, verificables en la Base de datos de requisitos de admisión (DAAD, 2025). El “Allgemeiner Hochschulzugang” permite elegir libremente los estudios. Los titulados en Formación Profesional Superior solo pueden estudiar carreras de su rama. No todas las carreras tienen nota de corte (Numerus Clausus); en las que sí, se evalúan factores como notas específicas, cartas de motivación, entrevistas o tests. En Alemania se requiere dominio del *idioma* para cursar estudios universitarios, generalmente un nivel B2, aunque algunas carreras exigen C1 o C2. La certificación debe pre-

sentarse antes de la inscripción, ya que la mayoría de asignaturas se imparten en alemán. Se aceptan pruebas como la DSH y el TestDaF, entre otras, todas con costo variable. Algunos estudiantes pueden quedar exentos de la prueba de idioma, como quienes disponen del Abitur de un Colegio Alemán en el extranjero o ciertos programas de intercambio, aunque pueden existir además requisitos académicos específicos según la carrera, por ejemplo en Arquitectura o Filosofía. Para acceder a un *Bachelor* en Alemania, los títulos extranjeros deben ser convalidados mediante una Declaración de Comparabilidad. Si el título no es equiparable, el estudiante podría requerir cursos previos al inicio de la carrera. La ZAB se encarga de este proceso y clasifica las titulaciones: 62% plenamente reconocidas, 21% con estatus incierto, 11% no reconocidas y 6% sin valoración.

La base de datos “*Anabin*” de la ZAB constituye un recurso esencial para verificar la validez de los títulos extranjeros frente a los requisitos alemanes. Además, los “*Studienkollegs*” ofrecen preparación académica y lingüística a estudiantes que no cumplen aún los requisitos de idioma o reconocimiento de su titulación, con diferentes modalidades según la especialidad. El sistema de calificaciones alemán emplea una escala del 1 al 5, donde 1 es la nota máxima y 5 equivale a suspenso (MyGermanUniversity, 2025). Para convertir calificaciones de otros países al sistema alemán se utiliza mayoritariamente la “Fórmula bávara modificada” (Cuadro 14). El Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS) facilita el reconocimiento de estudios en la Unión Europea, donde un año académico equivale a 60 créditos ECTS. Los programas de Bachelor requieren entre 180 y 240 ECTS, y los de Máster, entre 90 y 120 ECTS.

Cuadro 14. Nivel de Idiomas en Alemania.

Grado	Descripción en alemán	Definición
1	Muy bien	Muy bien; la calificación más alta posible.
2	Bueno	Bueno; supera las expectativas.
3	Satisfactorio	Satisfactorio: normal.
4	Suficiente	Suficiente; por debajo de la media, nota mínima para aprobar.
5	Insuficiente	Insuficiente; suspenso.

Fuente: MyGermanUniversity, 2025. Elaboración propia.

En Alemania, existen tres formas de solicitar ingreso a un programa de Bachelor: directamente a la universidad, a través de “uni-assist” o mediante la plataforma “Hochschulstart”, según lo indique cada programa. La solicitud directa exige enviar toda la documentación (académica, notarizada y de idioma) a la universidad, y algunas cuentan con oficinas especializadas para estudiantes internacionales. Uni-assist es un servicio que apoya a unas 170 universidades alemanas en la evaluación inicial de solicitudes de estudiantes extranjeros, aunque la decisión final de admisión corresponde a cada institución. Hochschulstart se usa para gestionar solicitudes de carreras con procedimiento de servicio orientado al diálogo (DoSV), como Medicina o Farmacia, y requiere registro en su portal DoSV, colaborando con uni-assist en el proceso.

El diploma de secundaria de EE.UU. no siempre es válido automáticamente para acceder a universidades alemanas, ya que su reconocimiento depende de los cursos realizados. Para ser elegible, el estudiante debe haber cursado de forma continua desde 9º hasta 12º grado, completando 16 “unidades académicas” en materias específicas, como inglés (4 unidades con nota mínima C), una segunda lengua (2 unidades), estudios sociales (3 unidades), y 5 unidades en matemáticas y ciencias (con nota mínima C en Álgebra II/Trigonometría/Precálculo y Biología/Química/Física), además de 2 unidades de libre elección. Quienes cumplan estos requisitos pueden someterse a una evaluación adicional de su calificación.

Los estudiantes con cursos y exámenes Advanced Placement (AP) pueden acceder a una admisión directa restringida por asignaturas en programas de grado alemanes, según las materias de sus exámenes AP. El Diploma de Bachillerato Internacional (IB) suele permitir la admisión directa o específica por asignaturas en Alemania, siempre que se presenten el diploma IB y el certificado de calificaciones emitidos por la organización IB. El Certificado General de Educación (GCE) también puede otorgar acceso universitario restringido a una materia, pero la decisión final sobre su suficiencia la toman las oficinas de admisión de cada universidad alemana.

Alemania posee un *sistema de formación profesional dual* muy reconocido, que combina teoría en escuelas con práctica en empresas, pero con retos como la digitalización y la integración de inmigrantes en el mercado laboral. Para solucionarlo, el país invierte en formación digital, fomenta la formación continua y promueve la colaboración público-privada. En Alemania, la formación

dual (make-it-in-germany, 2025) es una modalidad que alterna teoría en escuelas profesionales con práctica en empresas, con una duración de dos a tres años y medio. Este enfoque permite a los aprendices aplicar sus conocimientos en un entorno laboral real, lo que facilita su inserción laboral y es elegido por aproximadamente dos tercios de los jóvenes al terminar la escuela.

La formación puramente escolar se centra en la teoría y la práctica en institutos o escuelas técnicas, con estancias breves en empresas, y es común en profesiones sanitarias, creativas, técnicas o comerciales. Dura entre uno y tres años, puede ser pública o privada (con matrícula), y generalmente no se recibe salario, excepto en el sector salud, donde los aprendices sí perciben remuneración. Los estudios duales con orientación profesional combinan formación universitaria o técnica con práctica laboral en empresas, otorgando dos titulaciones (académica y profesional) al finalizar. Este modelo, habitual en economía, ingeniería o informática, mejora la empleabilidad y permite recibir un salario durante la formación. Los estudios duales duran entre tres y cinco años, requieren acceso a la universidad alemana y una plaza en una empresa colaboradora antes de inscribirse en la escuela superior asociada.

Las medidas específicas para modernizar la formación profesional incluyen el desarrollo de programas en línea y la establecimiento de centros especializados, diseñados para actualizar las habilidades laborales y satisfacer las exigencias tecnológicas contemporáneas. Alemania presenta un mercado laboral robusto con baja tasa de desempleo y estabilidad económica que atrae profesionales cualificados, aunque tiene desafíos relacionados con la adaptación a transformaciones tecnológicas y demográficas que demandan políticas innovadoras y activas (Trading Economics, 2025). El sistema de formación dual alemán constituye un pilar fundamental, combinando educación teórica académica con experiencia práctica empresarial para facilitar la inserción laboral juvenil, complementado por importantes inversiones en educación y formación continua que mantienen la competitividad de los trabajadores. La cooperación entre empresas y universidades garantiza la correspondencia entre habilidades y demandas del mercado, mientras que el enfoque en innovación promueve la investigación. La movilidad internacional, diversidad cultural, prestaciones laborales generosas, compromiso cívico y recursos emprendedores consolidan el ecosistema laboral-educativo. Los programas como Erasmus+ facilitan la movilidad estudiantil y laboral, enriqueciendo la experiencia profesional y el intercambio de conocimientos.

La colaboración universidad-empresa asegura la alineación formativa con necesidades del mercado y el impulso a la investigación y desarrollo genera empleos en sectores innovadores y tecnológicos. Alemania fomenta activamente el emprendimiento mediante políticas de apoyo empresarial que generan empleo, facilita la movilidad laboral e implementa medidas contra la discriminación laboral y promueve la formación continua como elementos esenciales para garantizar igualdad de oportunidades y adaptación permanente al entorno laboral cambiante.

Sin embargo, Alemania afronta múltiples “*desafíos laborales*”, una brecha de competencias que evidencia desconexión entre educación y demandas del mercado, precariedad laboral manifestada en el incremento de contratos temporales, burocracia que entorpece el emprendimiento, persistencia de diferencias salariales y deterioro de las condiciones laborales. A pesar de la solidez general del mercado laboral alemán, destaca el desempleo juvenil que, aunque mantiene una tasa del 6,4% en noviembre de 2024 entre las más bajas europeas, afecta a cientos de miles de jóvenes con disparidades regionales notables, lo que dificulta la inserción de ciertos grupos y contribuye a la precariedad laboral y salarios bajos.

El envejecimiento poblacional constituye un desafío considerable al cuestionar la sostenibilidad del sistema de pensiones y reducir la mano de obra disponible. La desigualdad regional en acceso a educación y empleo agudiza las diferencias socioeconómicas nacionales, sumándose la financiación insuficiente en algunos sectores educativos que puede impactar negativamente la calidad formativa y limitar oportunidades de desarrollo profesional. La burocracia excesiva obstaculiza la creación empresarial y acceso laboral, la migración de talentos puede frenar el crecimiento económico, la digitalización genera oportunidades pero puede excluir a quienes carecen de acceso tecnológico o formación adecuada, y las crisis económicas representan riesgos adicionales al afectar tanto la inversión en formación como la estabilidad laboral.

Dinamarca tiene un sistema educativo robusto con docentes mayoritariamente públicos, lo que asegura estabilidad y calidad, pero enfrenta retos para adaptar los programas a las demandas del mercado laboral, especialmente en competencias digitales por la rápida evolución tecnológica. La mayoría de los empleos en docencia e investigación en Dinamarca son públicos, con mínima presencia de instituciones privadas (Dalegaard, 2024). La negociación colecti-

va, liderada por sindicatos, es clave para garantizar buenas condiciones laborales y salariales para el personal docente e investigador. A pesar del auge de la formación a la carta, se necesita mejorar la coordinación entre instituciones educativas y empresas para alinear los contenidos con las necesidades productivas, apoyándose en acuerdos tripartitos que fomentan programas de formación flexibles y relevantes(Cuadro 15).

Cuadro 15. Situación actual, estrategias y acciones planteadas. Dinamarca.

Países UE:	Situación actual:	Estrategias planteadas:	Acciones:
Dinamarca	Posee un sistema educativo robusto, donde la mayoría de los docentes son empleados públicos. Sin embargo, enfrenta desafíos en la adaptación de la formación a las necesidades del mercado laboral, especialmente en el ámbito digital. La formación a la carta está en crecimiento, pero se necesita mejorar la coordinación entre instituciones educativas y empresas.	Acuerdos tripartitos: Se han establecido acuerdos entre el gobierno, empleadores y sindicatos para mejorar la formación profesional, centrándose en la flexibilidad y la relevancia de los programas. Inversión en digitalización: Se busca integrar más herramientas digitales en la formación.	Implementación de programas de formación continua y adaptativa. Desarrollo de plataformas digitales para facilitar el acceso a la formación.

Fuente: Dalegaard, 2024; Unión Europea, 2025. Elaboración propia.

Dinamarca invierte en la digitalización educativa mediante programas de formación continua, plataformas digitales y aprendizaje adaptativo (Cuadro 16), mejorando la accesibilidad y personalización del aprendizaje. En el Reino Unido, su sistema de formación profesional ofrece cursos variados para una fuerza laboral competitiva, pero enfrenta desafíos en la calidad y relevancia de la formación a la carta. Aunque el 82% de los adultos de 25 a 64 años completaron la educación secundaria, la formación no siempre se alinea con las demandas del mercado laboral. Para superar estos retos, se desarrollan cualificaciones profesionales nacionales que mejoran la empleabilidad y se fomenta la colaboración con el sector privado para ajustar los programas a las necesidades empresariales.

El BTEC, una modalidad de Formación Profesional británica, prioriza el aprendizaje práctico para la inserción laboral, a diferencia del Bachillerato o los A-Levels, enfocándose en competencias técnicas en sectores como negocios, tecnología, salud o arte. Ofrece certificaciones desde niveles equivalentes a la ESO hasta títulos comparables a un máster, diseñados con empresas para asegurar habilidades demandadas, siendo reconocido en el Reino Unido e internacionalmente para acceder a universidades o empleos.

Cuadro 16. Situación actual, estrategias y acciones planteadas. Reino Unido.

Países UE:	Situación actual:	Estrategias planteadas:	Acciones:
Reino Unido	El Reino Unido ofrece una amplia gama de cursos de formación profesional, pero enfrenta desafíos en la calidad y la relevancia de la formación a la carta.	Cualificaciones profesionales nacionales: Se busca dar crédito y apoyo práctico a los trabajadores para mejorar su empleabilidad.	Implementación de programas de formación modular y flexible.
	La formación está orientada a crear una fuerza laboral más competitiva y flexible.	Colaboración con el sector privado: Fomentar la colaboración entre instituciones educativas y empresas para asegurar que la formación sea pertinente.	Desarrollo de cursos especializados en sectores industriales específicos.

Fuente: British Council, 2025. OECD, 2025. Elaboración propia.

La metodología práctica del BTEC, diseñada con la industria, favorece la empleabilidad y evalúa mediante proyectos y trabajos continuos en lugar de exámenes, promoviendo habilidades como organización y resolución de problemas (León, 2024). Comparado con la FP española, el BTEC destaca por su flexibilidad, enfoque en proyectos prácticos y menor énfasis en exámenes, facilitando el acceso universitario, aunque en España este acceso desde la FP puede ser más restringido según la carrera (Alonso, Raquel, 2022; León, 2024).

Los centros de formación profesional en el Reino Unido ofrecen cursos en sectores como arte, hostelería, ingeniería o finanzas, colaborando con empresas para combinar experiencia práctica y formación teórica, y con universidades para facilitar transiciones directas, incluso al tercer año de una carrera (British Council, 2025). Las cualificaciones profesionales en el Reino Unido varían en

duración y nivel: el *UK National Diploma* o *BTEC 3* equivale a una FP de Grado Medio en España, mientras que el *Higher National Diploma (HND)* o *BTEC 5* se corresponde con una FP de Grado Superior. Los titulados de FP en el Reino Unido y España pueden acceder a programas universitarios, y con un HND, los estudiantes con buen rendimiento pueden incorporarse directamente al tercer año de una carrera universitaria mediante programas de complemento en colaboración con universidades. Se implementan programas modulares y flexibles para que los trabajadores adquieran competencias adaptables, junto con cursos especializados en sectores industriales clave, asegurando una formación pertinente y alineada con las demandas del mercado laboral. El *Reino Unido* destaca por su sistema educativo de calidad, universidades prestigiosas y formación continua, promoviendo innovación mediante diversidad laboral, movilidad internacional, emprendimiento y fuerte inversión en I+D, apoyada por flexibilidad laboral y financiación para emprendedores. A pesar de sus fortalezas, el Reino Unido sufre el desempleo juvenil, brechas de habilidades, precariedad laboral, desigualdad regional, falta de financiación educativa, burocracia en emprendimiento, impacto desigual de la digitalización, brechas salariales y condiciones laborales marcadas por estrés y agotamiento.

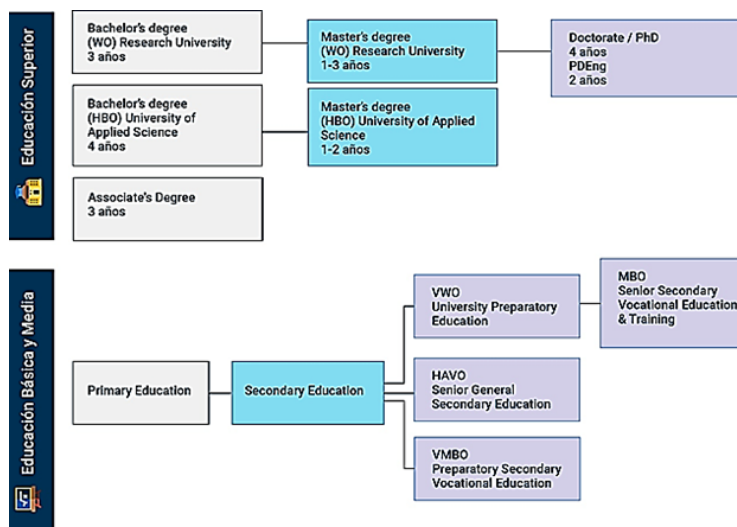
En los *Países Bajos*, la educación comenzó enfocándose en aprendizajes básicos, pero en el siglo XIX se introdujo la educación secundaria para preparar a los jóvenes en profesiones específicas. La Ley de 1863 creó instituciones como la HBS, escuelas agrícolas y politécnicas, que con el tiempo dieron paso a una mayor diversificación en secundaria y educación vocacional, actualmente organizada en los niveles VMBO, MBO y HBO. La educación superior neerlandesa funciona bajo un sistema binario que combina formación académica y profesional, donde la segunda se orienta directamente al mercado laboral (Figura 1). Existen Institutos de Educación Internacional (IE), ligados a universidades, que ofrecen programas especializados, en su mayoría de maestría o doctorado, dirigidos a un grupo reducido de estudiantes.

La educación superior incluye la *formación científica (WO)*, enfocada en la investigación universitaria, y la *formación profesional (HBO)*, dirigida a la aplicación práctica en el ámbito laboral. Según ASCUN (2025), el sistema se organiza en tres ciclos: Bachelor, Master y PhD. El WO prepara para carreras académicas e investigadoras, mientras que el HBO se orienta a la práctica profesional. El acceso a la educación superior depende de los diplomas de secun-

daria: el VWO, con 13 años de estudios, habilita el ingreso al WO, mientras que el HAVO, con 12 años, da paso al HBO.

La enseñanza secundaria se imparte principalmente en neerlandés, aunque existen escuelas bilingües (TTO). En el nivel superior, los programas pueden dictarse tanto en neerlandés como en inglés. En los *Países Bajos* existen dos tipos de educación superior: universidades de investigación y universidades de ciencias aplicadas. Estas últimas, conocidas como educación superior vocacional, se centran en la formación práctica y están abiertas a quienes cuentan con un diploma de havo o vwo (Villavicencio, 2025).

Figura 1. Estructura del sistema educativo de Países Bajos.



Fuente: ASCUN, 2025; Villavicencio, 2025.

Las universidades tradicionales ofrecen una educación más teórica, a la que solo se accede con un diploma de vwo, y la mayoría de los estudiantes culmina con un máster. Muchos programas se imparten en inglés, con horarios flexibles y modalidades de estudio completas, parciales o duales, que suelen incluir prácticas en empresas. Los estudiantes pueden también acceder a intercambios, cursos de verano, másteres, posgrados y doctorados. La vida estudiantil suele desarrollarse en residencias o apartamentos, con participación en asociaciones universitarias y, en muchos casos, combinando estudios con trabajo. Ciudades como Ámsterdam, Utrecht, Groninga, Nimega, Leiden, Tilburgo y Róterdam destacan por su dinamismo universitario.

El sistema de formación profesional en Países Bajos está consolidado (Cuadro 17), aunque enfrenta retos de financiación. Para superarlos, se impulsan estrategias como aumentar la inversión, cooperar más con las empresas y crear programas personalizados que respondan a las demandas del mercado laboral. A nivel nacional, el sistema educativo holandés se reconoce por su excelencia y por formar profesionales altamente cualificados. La mayoría de jóvenes logra completar estudios superiores, lo que amplía sus oportunidades laborales. Además, la flexibilidad en los horarios de trabajo facilita conciliar la vida profesional y personal.

Cuadro 17. Situación actual, estrategias y acciones planteadas. Países Bajos.

Países UE:	Situación actual:	Estrategias planteadas:	Acciones:
Países Bajos	Sistema de formación profesional bien desarrollado, pero con desafíos en la financiación.	Aumento de la inversión en formación y colaboración con empresas.	Programas de formación adaptados a las necesidades del mercado laboral.

Fuente: Expansion, 2025; Fernández, Rosa, 2024; Trading Economics, 2025. Elaboración propia.

El país fomenta la formación continua, animando a los trabajadores a actualizar sus competencias para adaptarse a los cambios del mercado. La cooperación entre instituciones educativas y empresas asegura que la oferta formativa se ajuste a las necesidades reales y favorezca la inserción laboral de los egresados. Los Países Bajos promueven también la movilidad internacional mediante programas como Erasmus+, que amplían la experiencia de estudiantes y profesionales. El espíritu emprendedor es reforzado por políticas y apoyos específicos para la creación de empresas, lo que impulsa el empleo y dinamiza la economía.

La alta calidad de vida atrae talento internacional, fortaleciendo la diversidad e inclusión laboral. La inversión en innovación y desarrollo tecnológico mantiene al país en liderazgo global, mientras que el compromiso cívico y la cohesión social generan un entorno colaborativo favorable al crecimiento y la innovación. En los Países Bajos, uno de los “*principales desafíos*” en formación y empleo es el desempleo juvenil, que en marzo de 2025 alcanzó el 8,9%,

aunque se mantiene por debajo del promedio europeo. Persisten obstáculos como la brecha de habilidades entre la capacitación de la fuerza laboral y las demandas del mercado, así como la precariedad laboral, reflejada en contratos temporales y bajos salarios que afectan la estabilidad económica de muchos trabajadores. También existen desigualdades regionales en el acceso a la educación y al empleo, lo que limita las oportunidades de quienes habitan en zonas menos favorecidas.

La insuficiencia de financiación en algunos sectores educativos influye en la calidad formativa y en los recursos disponibles, mientras que la burocracia excesiva dificulta tanto la creación de nuevas empresas como el acceso a empleos, desincentivando a potenciales emprendedores. Otro reto es la migración de talento hacia países con más oportunidades, lo que puede afectar la economía y la capacidad innovadora del país. Si bien la digitalización abre nuevas posibilidades, también genera exclusión para quienes carecen de acceso tecnológico o de la formación adecuada. Persisten además desigualdades salariales entre distintos colectivos, y las crisis económicas suponen un riesgo que impacta en el empleo y en la inversión educativa, intensificando estas problemáticas.

En Finlandia, la educación y la formación son clave para lograr eficiencia, excelencia e igualdad (Finnish National Agency for Education, 2025). Los proveedores de EFP son responsables de gestionar la calidad, con supervisión nacional y evaluación externa a cargo del Centro Finlandés de Evaluación de la Educación (FINEEC). El Ministerio de Educación y Cultura y la Agencia Nacional de Educación establecen las directrices, mientras que EDUFI apoya a los proveedores.

La cultura laboral finlandesa prioriza el equilibrio entre vida personal y profesional, lo que aumenta la satisfacción y productividad. Finlandia también destaca por su inversión en innovación, investigación y desarrollo, creando oportunidades en sectores tecnológicos avanzados. Con una de las tasas de abandono escolar más bajas del mundo, asegura que más jóvenes completen su educación, consolidándose como un modelo global en formación y empleo. Las estrategias actuales incluyen mayor inversión en formación digital y una colaboración más estrecha con empresas para ajustar los programas formativos a las necesidades del mercado.

Entre las acciones concretas destacan el desarrollo de programas online y la actualización de los currículos para incorporar competencias tecnológicas

emergentes (Cuadro 18), con el objetivo de mantener la excelencia del sistema y preparar a los trabajadores para un entorno laboral digitalizado. El país invierte fuertemente en educación, considerándola clave para el crecimiento económico y la reducción de la pobreza. Además, promueve el emprendimiento mediante políticas que facilitan la creación de empresas y genera empleo. Programas como Erasmus+ fomentan la movilidad internacional, enriqueciendo las competencias de estudiantes y profesionales. La colaboración entre el sector educativo y las empresas garantiza que los programas formativos se alineen con las demandas del mercado laboral.

Cuadro 18. Situación actual, estrategias y acciones planteadas. Finlandia.

Situación actual:	Estrategias planteadas:	Acciones:
Cuenta con un sistema de formación profesional de alta calidad, con un enfoque en la formación práctica y la colaboración entre instituciones educativas y empresas. Sin embargo, se enfrenta a la necesidad de adaptar el sistema a las nuevas tecnologías y a las necesidades del mercado laboral cambiante. La formación a la carta está en constante desarrollo para satisfacer las necesidades específicas de los trabajadores y las empresas.	Está invirtiendo en la formación digital, promoviendo la formación continua y la flexibilidad en los programas de formación. Se busca fortalecer la colaboración entre las instituciones educativas, las empresas y los trabajadores para asegurar la pertinencia y la calidad de la formación. Se está trabajando en la mejora del sistema de reconocimiento de las cualificaciones.	Se están implementando programas de formación online y blended learning, se están desarrollando nuevos currículos que integran las nuevas tecnologías, y se están ofreciendo incentivos para que las empresas participen en la formación de sus empleados. Se está trabajando en la mejora de la orientación profesional para ayudar a los trabajadores a encontrar la formación adecuada a sus necesidades.

Fuente: Fernández, Rosa, 2024; Haya, Javier, 2023; Ministry of Education and Culture, 2023; Prieto, José Luis et al, 2025. Elaboración propia.

Al inicio de los estudios, se elabora un plan personalizado (HOKS) para cada estudiante, donde se detallan sus competencias actuales, las materias a estudiar, los métodos a emplear y las ayudas necesarias. Finlandia se distingue por su sistema de formación profesional de alta calidad, centrado en la práctica

y orientado a preparar a los estudiantes para el mundo laboral. Está dirigido tanto a jóvenes que finalizan la educación básica como a adultos en activo, permitiendo luego incorporarse al mercado laboral o acceder a estudios superiores. También existe la opción de combinar la formación profesional con el bachillerato mediante la formación dual (InfoFinland.fi, 2025).

Está también reconocida por su sistema educativo de vanguardia y su compromiso con el bienestar laboral. Ofrece una educación de alta calidad que promueve la igualdad de oportunidades y forma una fuerza laboral altamente capacitada. La formación profesional combina un enfoque práctico con una conexión directa al mundo laboral, mejorando las perspectivas de empleo y fomentando el desarrollo integral de los estudiantes en un ambiente motivador.

La EFP busca mejorar las habilidades profesionales, impulsar el desarrollo del comercio y la industria, y satisfacer las demandas de competencias, combinando formación continua y adaptación a las necesidades del mercado (Finnish National Agency for Education, 2025). En la formación profesional, se pueden cursar estudios en los siguientes sectores:

- Ámbitos humanístico y artístico.
- Comercio y administración.
- Ciencias naturales.
- Informática y telecomunicaciones (TIC).
- Ámbitos técnicos.
- Ámbitos agrícola y forestal.
- Ámbitos de la salud y el bienestar.
- Ámbitos de servicios.

La formación profesional en Finlandia (City of Helsinki, 2025) prepara para el mercado laboral con áreas de estudio relevantes, es accesible para todas las edades y admite solicitudes flexibles durante todo el año. Tras la escuela integral, los jóvenes deben inscribirse en educación secundaria superior para garantizar habilidades laborales y oportunidades de formación continua. La formación profesional se adapta al ritmo de aprendizaje de cada persona, puede realizarse en distintos entornos (lugar de trabajo, centro educativo o en línea) y se puede cursar de forma completa o parcial (InfoFinland.fi, 2025). El sistema

de educación y formación profesional (VET) finlandés es flexible, inclusivo y está orientado al empleo, diseñado para responder a las demandas cambiantes de la sociedad y el mercado laboral. Su objetivo es que todos alcancen al menos una cualificación secundaria superior, promoviendo el empleo y el desarrollo personal. Es financiado públicamente y gratuito para las cualificaciones iniciales, con costos asequibles para las avanzadas. Ofrece trayectorias abiertas hacia estudios superiores y empleo, y se valora por sus cualificaciones adaptables, profesores competentes y buenas perspectivas laborales.

La formación se imparte en entornos variados, como lugares de trabajo, y se basa en acuerdos o contratos de aprendizaje. La calidad se garantiza mediante sistemas de gestión, evaluación externa y colaboración con empresas (Ministry of Education and Culture, 2023). Los profesores y formadores son altamente respetados y reciben formación continua para mantener sus competencias actualizadas. Finlandia también impulsa la cooperación internacional y la movilidad estudiantil, participando en competencias globales como WorldSkills. Las perspectivas de empleo para los graduados son sólidas, ya que el sistema está diseñado para proporcionar las habilidades demandadas por empleadores y sociedad, con especial énfasis en el emprendimiento.

En la formación profesional finlandesa, gran parte del aprendizaje es práctico y se realiza en entornos laborales reales, donde dos evaluadores determinan si el estudiante ha adquirido las competencias profesionales requeridas. Para acceder a estos estudios, es necesario haber completado la educación básica o demostrar las aptitudes necesarias de otra forma, siendo el centro educativo quien evalúa si el solicitante cumple los requisitos (InfoFinland.fi, 2025).

Las solicitudes para cursar formación profesional pueden presentarse en cualquier momento del año mediante la solicitud continua, o a través de la solicitud conjunta de educación secundaria, que se realiza en febrero o marzo y está dirigida principalmente a quienes finalizan la educación básica. Las plazas para capacitación o especialización profesional siempre se solicitan mediante la solicitud continua. La formación profesional básica proporciona los conocimientos esenciales para desempeñarse en un sector específico, incluyendo las tareas propias del área, las habilidades necesarias para trabajar, emprender o continuar estudios. Los estudios de formación profesional permiten combinar diferentes entornos y modalidades de aprendizaje, incluyendo la realización

de tareas prácticas en el lugar de trabajo. El aprendizaje en el trabajo se lleva a cabo mediante un contrato de aprendizaje o un contrato de formación, que permiten estudiar mientras se trabaja en el sector. Aunque el ritmo de aprendizaje es personalizado, la duración habitual de estos estudios es de aproximadamente tres años. Quienes ya poseen formación básica en el sector o experiencia laboral pueden ampliar sus conocimientos mediante una capacitación profesional. La especialización profesional está dirigida a quienes buscan profundizar sus competencias y manejarse de manera autónoma en situaciones complejas dentro de su campo.

Para acceder a la formación profesional, es necesario contar con un nivel de idioma suficiente, generalmente B1 o B2, que el centro educativo puede verificar. Aunque el centro ofrece apoyo durante los estudios, no se trata de una enseñanza de idiomas, por lo que se requiere un nivel lingüístico previo adecuado. El contrato de aprendizaje "*oppisopimus*" facilita el aprendizaje directo en el puesto de trabajo, permitiendo cursar estudios de formación profesional de segundo grado o parte de ellos. Este contrato suele incluir también formación en un centro educativo. Es posible firmar un contrato de aprendizaje en el puesto de trabajo actual, donde un orientador (superior o compañero) guiará al estudiante. El empleador pagará un salario acorde al convenio colectivo. Durante los períodos de estudio teórico sin salario, el estudiante puede acceder a prestaciones diarias, reembolso de gastos de viaje y ayuda familiar si está cubierto por la Seguridad Social finlandesa. El contrato de formación "*koulutusopimus*" permite realizar parte de los estudios en un puesto de trabajo, pero el estudiante no tiene relación laboral ni recibe salario durante este período.

La *TUVA* es una formación preparatoria para estudios que permiten obtener un título. Permite mejorar las notas de la educación básica, cursar contenidos de bachillerato y formación profesional, tiene una duración de 38 semanas, aunque también puede realizarse de forma parcial. La formación preparatoria *TUVA* puede convenir si: se es adulto, pero aún no ha finalizado la educación secundaria; si se necesita la formación preparatoria antes de acceder a una formación profesional de segundo ciclo o al bachillerato; si se quiere mejorar su conocimiento del finlandés o del sueco antes de acceder a unos estudios que permitan obtener un título.

El *Sistema educativo finlandés* otorga autonomía local sin inspecciones formales. Cada proveedor debe garantizar la calidad de sus servicios, combinando gestión interna, regulación nacional y evaluación externa, y está obligado a evaluar periódicamente sus programas y someterse a revisiones externas. La *financiación* de la EFP (Finnish National Agency for Education, 2025) se basa en resultados, eficiencia y logros, como titulaciones, inserción laboral y retroalimentación. La financiación, proveniente del gobierno central y los municipios, se distribuye en cuatro tipos: estratégica (4%), básica (50%), por rendimiento (35%) y por eficacia (15%).

La formación profesional promueve el aprendizaje práctico y es gratuita para quienes inician antes de los 18 años y hasta los 20. Ofrece admisión continua para cualificaciones iniciales, especializadas o cursos cortos, y la solicitud conjunta está dirigida a jóvenes que finalizan la educación básica. Además, fomenta el aprendizaje continuo, el crecimiento personal y la integración social, preparando a los estudiantes para el mercado laboral y estudios posteriores. Cerca del 50% de los estudiantes que finalizan la educación básica en Finlandia eligen la formación profesional (FP) en lugar del bachillerato, con la opción de continuar hacia estudios superiores. Este sistema se enfoca en el desarrollo de competencias, está orientado a las necesidades del mercado y apoya el crecimiento profesional, comercial e industrial, respondiendo a las demandas de habilidades actuales.

A pesar de sus fortalezas, *Finlandia* tiene “*desafíos*” como el desempleo juvenil, especialmente en ciertas regiones, y una brecha de habilidades entre las competencias de los trabajadores y las demandas del mercado. La precariedad laboral, con contratos temporales y salarios bajos, también afecta la estabilidad económica y la calidad de vida de muchos empleados. Las desigualdades regionales limitan el acceso a oportunidades educativas y laborales en algunas zonas, mientras que la financiación insuficiente en ciertos sectores educativos puede comprometer la calidad de la enseñanza. La burocracia excesiva dificulta la creación de empresas y el acceso a empleos, desincentivando la innovación y el emprendimiento. Otros retos incluyen la migración de talento, donde profesionales capacitados buscan oportunidades en el extranjero, y las desigualdades en el acceso a la digitalización, que dejan rezagados a quienes no tienen formación o recursos tecnológicos. Aunque Finlandia tiene un alto nivel de vida, persisten desigualdades salariales que afectan a ciertos grupos.

Además, las crisis económicas pueden reducir la inversión en educación y empleo, impactando negativamente en el desarrollo de ambos sectores.

Suecia destaca por su sistema educativo de alta calidad que ofrece formación académica sólida, desarrolla habilidades esenciales y promueve la igualdad de oportunidades. Se distingue internacionalmente por su compromiso con el bienestar social, aunque enfrenta algunos desafíos. La integración de prácticas profesionales en la educación permite a los estudiantes obtener experiencia laboral real, mejorando significativamente sus posibilidades de empleo. El enfoque sueco en el bienestar estudiantil genera un ambiente educativo positivo y motivador. El país realiza grandes inversiones en educación, considerándola fundamental para el crecimiento económico y la reducción de desigualdades. También impulsa el emprendimiento mediante programas de apoyo que facilitan la creación de empresas y generación de empleo.

Cuadro 19. Información sobre las formaciones. Suecia.

Datos	Descripción
Coste	La mayoría de las formaciones son gratuitas y todas dan derecho a ayuda económica.
Variedad	Opciones entre 16 áreas educativas y cientos de enfoques profesionales.
Prácticas	Las prácticas laborales (LLA) se realizan en situaciones reales en el lugar de trabajo.
Entidades formativas	Muchas entidades formativas en todo el país.
Organizadores	Empresas educativas privadas, ayuntamientos, diputaciones y universidades.
Supervisión	Las formaciones están bajo supervisión estatal y evaluación de calidad.
Empleabilidad	Los estudiantes suelen conseguir trabajo inmediatamente después de graduarse.

Fuente: Eurydice, 2025; Informationsverige.se, 2025; Investing, 2025.Elaboración propia.

La colaboración entre instituciones educativas y empresas garantiza que la formación responda a las necesidades del mercado laboral, mientras que la inversión en innovación y desarrollo tecnológico crea oportunidades laborales en sectores emergentes (Cuadro 19). Los programas de formación continua mantienen actualizados a los profesionales en un mercado dinámico, y el fomento del emprendimiento, respaldado por recursos y financiación, impulsa startups innovadoras. La diversidad laboral promueve inclusión y multiculturalidad, mientras que la movilidad internacional ofrece oportunidades de intercambio enriquecedoras. La movilidad internacional, especialmente a través de iniciativas como Erasmus+, permite que estudiantes y trabajadores suecos desarrollen competencias globales y enriquezcan su perfil profesional, beneficiando tanto a individuos como a la economía nacional. Suecia mantiene una de las tasas de abandono escolar más bajas de Europa, asegurando que más jóvenes completen su educación

La cultura laboral sueca fomenta un equilibrio saludable entre vida profesional y personal, contribuyendo a la satisfacción y productividad de los trabajadores (Yrkeshögskolan, 2025). Suecia posee un sistema de formación profesional flexible, pero necesita mejorar la calidad de la formación personalizada para atender las necesidades específicas tanto de empleadores como de trabajadores. La *Escuela Superior de Formación Profesional* sueca ofrece educación postsecundaria que combina teoría y práctica, manteniendo una estrecha colaboración con el sector laboral.

Los empleadores tienen participación activa en el diseño e implementación de los programas. Los contenidos y métodos formativos se actualizan continuamente según las necesidades cambiantes del mercado, creando nuevos programas y eliminando otros según la demanda de competencias. En esta institución, la teoría se combina con la práctica en la mayoría de formaciones. Las prácticas, llamadas LIA, se realizan en centros de trabajo bajo supervisión del empleador, permitiendo que los estudiantes desarrollen conocimientos en entornos reales y adquieran experiencia laboral. Estas prácticas forman parte del currículo con objetivos específicos, y las formaciones que otorgan títulos profesionales calificados de 400 créditos YH o más incluyen un mínimo del 25% de LIA (Yrkeshögskolan, 2025).

La duración de las formaciones se mide en créditos YH, donde cinco créditos equivalen a una semana de estudios a tiempo completo (Tabla 1). Para

obtener un título, la formación debe durar al menos un año. Las formaciones que no otorgan título proporcionan un certificado de formación. Hay dos tipos de títulos: el título de la Escuela Superior de Formación Profesional y el título calificado de la Escuela Superior de Formación Profesional. La Autoridad para la Escuela Superior de Formación Profesional supervisa los asuntos relacionados con estas formaciones en Suecia, garantizando que respondan a las necesidades de competencias del mercado laboral.

Tabla 1. Duración y créditos de la formación. Suecia.

Duración de la formación	Créditos YH	Créditos universitarios
0,5 años	100	30
1 años	200	60
2 años	400	120
3 años	600	180

Fuente: Fernández, Rosa, 2025. Elaboración propia.

Una legislación y reglamentación específicas regulan el funcionamiento de la autoridad y las entidades formativas. Para acceder a estas formaciones se requiere cumplir requisitos básicos de cualificación, como poseer diploma de educación secundaria o equivalente. Muchas formaciones exigen conocimientos previos específicos o experiencia laboral.

Las entidades formativas gestionan las admisiones y pueden hacer excepciones si consideran que el solicitante puede completar la formación y ejercer la profesión correspondiente. Quienes no tengan como idioma materno el sueco, danés, feroés, islandés o noruego deben acreditar conocimientos suficientes de sueco para cursar la formación. Todas las formaciones permiten acceder a ayuda económica estudiantil de la CSN y casi todas son gratuitas.

En la mayoría de las formaciones de la Escuela Superior de Formación Profesional es gratuito estudiar, pero algunas cobran una tasa de matrícula. Los

estudiantes deben sufragar los libros y otro material de estudios. Todas las formaciones dan derecho a recibir ayuda económica a los estudios por parte de la CSN, incluyendo los períodos de LIA. Para recibir ayuda económica sueca, los ciudadanos extranjeros deben cumplir con ciertos requisitos dependiendo de su nacionalidad. Tras finalizar la educación secundaria, existe la opción de continuar estudios en universidades o escuelas superiores de Suecia (Diputación Provincial de Västra, 2025).

La educación es generalmente gratuita y se puede optar por cursos individuales o programas completos, con requisitos de admisión variables. Durante los estudios se puede solicitar ayuda económica y préstamos a la CSN (Comisión Central de Ayuda Económica a los Estudios), donde el tipo de ayuda depende de la edad y nivel de estudios. Las universidades populares (folkhögskola) proporcionan diversas oportunidades educativas, desde materias de primaria y secundaria hasta especializaciones en música, arte o formación profesional como auxiliar de enfermería. Algunos centros tienen programas específicos para recién llegados a Suecia. La enseñanza es gratuita y muchas ofrecen alojamiento en el centro, aunque el alquiler corre por cuenta del estudiante.

Las “*estrategias*” para mejorar la formación incluyen desarrollar competencias que respondan a las demandas del mercado laboral y fomentar una mayor colaboración entre empresas, centros educativos y el gobierno. Para ello, se implementarán programas basados en competencias específicas y se utilizarán herramientas digitales con el objetivo de optimizar la relevancia y la eficacia de la formación.

Un estudio de Eurydice (2025) revela que en Suecia hay un desajuste entre los estudiantes que no consiguen acceder a la educación secundaria superior y la falta de trabajadores cualificados que experimentan los empleadores. Para abordar este problema, se propone crear nuevos programas de formación profesional más cortos y prácticos dentro de la educación secundaria superior, diseñados para estudiantes que no cumplen los requisitos de acceso habituales. El Gobierno sueco ha encargado a la Agencia Nacional de Educación Profesional Superior (MYH) que investigue un sistema de admisión unificado para la educación profesional superior, con el fin de mejorar la coordinación y la ocupación de las plazas, y estudiar su posible integración con el sistema de admisión de la educación superior.

A partir de 2024, se planea implementar una “*escuela profesional para adultos*” en el sistema público, inspirada en el modelo de la educación profesional superior, con un enfoque en las necesidades del mercado laboral y la colaboración financiera del sector productivo. Esta escuela vocacional para adultos tiene como objetivo ofrecer una opción atractiva para quienes desean cambiar o mejorar su carrera, aprovechando las ayudas económicas disponibles para la transición y el reciclaje profesional. Desde 2009, la Formación Profesional Superior (Yrkeshögskolan) ha demostrado ser eficaz al adaptar sus programas a las necesidades del mercado laboral. Ahora, el Gobierno sueco busca aplicar este mismo modelo a la formación profesional de la educación secundaria superior para reforzar su conexión con el mundo laboral

A pesar de sus puntos fuertes, Suecia tiene “*retos significativos*” como el desempleo juvenil, un desajuste entre las habilidades de los trabajadores y las necesidades del mercado, el aumento del trabajo precario, desigualdades regionales, una burocracia compleja para los emprendedores y un impacto desigual de la digitalización. Suecia tiene problemas serios en su mercado laboral, especialmente en el desempleo juvenil. En 2025, el paro entre los jóvenes ronda el 24-25%, una cifra sorprendentemente alta para un país escandinavo.

Esto se debe, en parte, a que el sistema educativo no está alineado con las demandas reales del mercado laboral, lo que dificulta la integración de los jóvenes (Informationsverige.se, 2025; Investing, 2025). Adicionalmente, hay problemas estructurales que afectan la calidad del empleo en Suecia, como la precariedad, la cual incluye contratos temporales y bajos salarios. También existen desigualdades regionales que limitan las oportunidades de educación y empleo, una financiación insuficiente en ciertos sectores educativos y un exceso de burocracia que obstaculiza el emprendimiento y el acceso al trabajo. La digitalización, aunque es beneficiosa, crea una brecha para aquellos sin acceso a tecnología o formación. A esto se suman desigualdades salariales, la emigración de talento y el riesgo de que las crisis económicas empeoren la situación, reduciendo la inversión en formación y empleo.

En Suiza, el sistema dual combina formación teórica y práctica, pero enfrenta el reto de incorporar la digitalización. Se propone invertir en formación digital, colaborar con el sector privado, desarrollar programas de formación continua y adaptar currículos a nuevas tecnologías para preparar a los trabajadores para los avances tecnológicos. Muestra un compromiso con la moderni-

zación digital y la formación continua, alineando su sistema de formación con tendencias globales y necesidades empresariales, fortaleciendo la conexión entre educación y empleo para mantener la competitividad en un mercado laboral en evolución.

Suiza y Suecia comparten fortalezas como sistemas educativos de alta calidad, formación continua y flexibilidad laboral, incluyendo trabajo remoto (MEFPD, 2025). La colaboración entre educación y empresas alinea habilidades con el mercado, mientras que la inversión en I+D impulsa la innovación y el compromiso cívico fomenta la participación comunitaria.

Suiza tiene desafíos como el desempleo juvenil, brecha de habilidades, precariedad laboral por contratos temporales, desigualdad salarial, falta de financiación educativa y burocracia que afecta a emprendedores. Las crisis económicas revelan vulnerabilidades, y las condiciones laborales, con estrés y agotamiento, impactan el bienestar de los trabajadores (Presence Switzerland, 2025; Sheffield, 2025).

Austria posee un mercado laboral dinámico con fortalezas notables. Destacan un sistema educativo sólido enfocado en la formación profesional y una fuerte inversión en educación, que la sitúa entre los primeros países de la UE en gasto en relación al PIB, garantizando calidad y accesibilidad. La movilidad internacional, impulsada por programas como Erasmus+, enriquece los perfiles profesionales con experiencias globales. La apuesta por la innovación y la inversión en I+D generan empleos en sectores de vanguardia, mientras que la diversidad y la inclusión fortalecen la creatividad. La cohesión social y el compromiso cívico crean un ambiente laboral positivo.

El sistema de formación dual, que combina teoría y práctica en empresas, favorece la inserción laboral de los jóvenes. El país mantiene una de las tasas de desempleo más bajas de Europa y un entorno favorable al emprendimiento. La colaboración entre el sistema educativo y las empresas adapta la formación a las necesidades del mercado. *Austria*, como *Alemania*, tiene un sistema dual consolidado que se moderniza para adaptarse a cambios globales, invirtiendo en formación digital y flexibilizando programas formativos. Se desarrollan nuevos programas con competencias digitales y plataformas online para facilitar el acceso, buscando mantener la competitividad y preparar a los trabajadores para desafíos tecnológicos.

El sistema educativo de *Austria* destaca por su calidad y conexión con la economía, combinando teoría y formación profesional en un modelo dual. Ofrece flexibilidad para quienes inician o amplían estudios, con centros técnicos especializados y una sólida tradición en formación continua reconocida en Europa. Austria cuenta con escuelas y universidades internacionales que ofrecen programas en diversos idiomas, reflejando su diversidad educativa. La estrecha relación entre educación y economía beneficia a estudiantes de formación profesional, técnicos y universitarios, con una enseñanza orientada a la práctica.

El enfoque dual es central y permite adaptar currículos y programas a las necesidades del entorno empresarial (Advantageaustria, 2025), integrando prácticas laborales y proyectos aplicados que acercan la investigación a la realidad económica. Los proyectos colaborativos entre escuelas y empresas permiten aplicar de forma práctica los conocimientos adquiridos, especialmente en trabajos de diplomatura y pasantías. Estos estudios no solo conducen a empleo directo, sino también al acceso a una amplia oferta universitaria pública y privada (Cuadro 20).

Cuadro 20. Situación actual, estrategias y acciones planteadas. Austria.

Situación actual:	Estrategias planteadas:	Acciones:
Cuenta con un sistema de formación profesional dual bien establecido, pero se enfrenta al reto de adaptarlo a las necesidades del mercado laboral cambiante, especialmente en el ámbito digital. Existe una creciente demanda de formación continua y personalizada para trabajadores que necesitan actualizar sus habilidades. La colaboración entre instituciones educativas y empresas es clave, pero puede mejorarse para asegurar la pertinencia de la formación.	Austria está invirtiendo en la digitalización de la formación profesional, promoviendo la formación continua a lo largo de la vida laboral, y fortaleciendo la colaboración público-privada para desarrollar programas de formación que respondan a las necesidades del mercado. Se busca mejorar la flexibilidad de los programas para atender las necesidades individuales de los trabajadores.	Se están implementando programas de formación online y blended learning, se están desarrollando nuevos currículos adaptados a las nuevas tecnologías, y se están ofreciendo incentivos para que las empresas participen en la formación de sus empleados. También se está trabajando en el reconocimiento de las cualificaciones obtenidas a través de la formación a la carta.

Fuente: Cedefop, 2024; OCDE, 2025; Trading Economics, 2025; Unesco, 2023. Elaboración propia.

El sistema dual adapta currículos a las necesidades empresariales, integrando prácticas laborales y proyectos aplicados. Las colaboraciones entre escuelas y empresas permiten aplicar conocimientos en trabajos de diplomatura y pasantías, facilitando empleo directo y acceso a una amplia oferta universitaria. El sistema educativo austriaco, modelo en Europa, impulsa el éxito económico del país y atrae inversión extranjera por la preparación de su fuerza laboral. Incluye universidades públicas, privadas y de ciencias aplicadas, con programas diseñados para cursarse a tiempo parcial y en vínculo con la industria. La educación en Austria, prioriza la especialización técnica y comercial, con institutos superiores técnicos que ofrecen múltiples opciones de especialidad, permitiendo a los estudiantes acceder a formaciones enfocadas y adaptadas a las demandas del mercado laboral.

Las principales escuelas y universidades internacionales en *Austria* son las descritas a continuación:

- Vienna International School (de/en).
- American International School (en).
- American International School Salzburg.
- Danube International School (de/en).
- International Christian School of Vienna (en).
- Colegio japonés de Viena (jp).
- Liceo francés de Viena (de/fr).
- Colegio sueco para estudiantes de origen escandinavo (de/en).
- Grupo de escuelas Komensky (de).
- EMS European Middle School Neustiftgasse (de/en).
- Linz International School.
- Lower Austrian International School.
- St. Gilgen International School.
- Webster University Vienna.
- MODUL University Vienna.
- Amadeus International School Vienna (en).

Austria lidera en Formación Profesional (FP), con un 75% de jóvenes optando por esta vía tras la educación obligatoria, destacando entre los países de la OCDE (Embajada de Austria en EEUU, 2025). La FP, con coordinación efectiva, marco legal sólido y formación dual, facilita la inserción laboral y pre-

para para futuras oportunidades. Las instituciones de FP a tiempo completo en Austria ofrecen programas alineados con perfiles laborales, desde trabajador cualificado hasta técnico, facilitando la transición al ámbito profesional. El sistema de aprendizaje, que combina 80% de práctica en empresas y 20% de teoría en escuelas, es el pilar de la FP inicial.

Los aprendices en *Austria* participan en la producción real, adquiriendo habilidades prácticas, con un 36% de una cohorte de edad en 29.000 empresas y 200 profesiones. Los perfiles se actualizan para la “Cuarta Revolución Industrial”, priorizando áreas como tecnología de redes, informática y análisis de datos.

La FP en *Austria* fomenta calidad, empleabilidad y adaptabilidad para la economía global basada en el conocimiento. La educación práctica abre oportunidades en niveles secundario superior y terciario, con las Universidades de Ciencias Aplicadas, creadas en 1994, ofreciendo formación práctica con prácticas obligatorias. Las Universidades de Ciencias Aplicadas en Austria ofrecen programas en ingeniería, economía, ciencias sociales, salud, arte, diseño y más, con rigurosos procesos de admisión y altas tasas de graduación y empleabilidad. El 40% de los estudiantes combinan trabajo y estudios con programas adaptados. Estas universidades, establecidas para fortalecer economías regionales, colaboran con PYMES en proyectos de I+D, promoviendo innovación. Las empresas ofrecen formación práctica y expertos como docentes, integrando la educación superior con las necesidades del mercado laboral local.

Existen, sin embargo, “*desafíos persistentes*” ya que aunque el desempleo juvenil es bajo en general, afecta más a ciertas regiones. La brecha de habilidades entre demanda y oferta laboral limita la empleabilidad; además, la precariedad, con contratos temporales y bajos salarios, afecta la estabilidad económica. Las diferencias regionales generan desigualdades en acceso a educación y empleo. La insuficiente financiación en algunos sectores educativos y la burocracia excesiva frenan la creación de empresas y dificultan oportunidades. Otros problemas incluyen la fuga de talentos hacia países con mayores oportunidades, la exclusión causada por la digitalización en quienes carecen de competencias tecnológicas, la persistencia de desigualdad salarial y la vulnerabilidad del empleo y la formación ante crisis económicas que reducen inversiones estratégicas.

Italia destaca por su sistema educativo, que ofrece una sólida formación académica. Su ubicación estratégica beneficia a los emprendedores, y las iniciativas de formación profesional desarrollan competencias prácticas. La colaboración entre universidades y empresas asegura que las habilidades se adapten a la demanda del mercado, mientras que los programas de movilidad internacional enriquecen las oportunidades de intercambio. La diversidad cultural y el compromiso cívico también promueven la inclusión y la participación en la comunidad. El mercado laboral italiano se distingue por una combinación de fortalezas como una sólida formación en salud y bienestar, que promueve un entorno laboral saludable. Su ubicación estratégica, junto a una mano de obra cualificada, atrae inversiones y fomenta el desarrollo empresarial.

En el ámbito educativo, *Italia* ha implementado programas de formación profesional centrados en competencias digitales, educación STEM y capacitación docente para adaptarse al mercado laboral. Se han mejorado las prestaciones laborales, como los sistemas de desempleo y pensiones, para aumentar la seguridad y el bienestar de los trabajadores. La colaboración entre universidades y empresas es fundamental para alinear la formación académica con las necesidades del mercado, facilitando la inserción laboral de los jóvenes. Además, programas como Erasmus+ ofrecen a los estudiantes la oportunidad de adquirir experiencia internacional y ampliar sus perfiles profesionales. Italia promueve activamente el emprendimiento con medidas que facilitan la creación de nuevas empresas. La diversidad cultural fomenta la innovación y la creatividad, mientras que la inversión en investigación y desarrollo crea empleos en sectores tecnológicos. El compromiso cívico y las relaciones sociales contribuyen a un ambiente laboral colaborativo. El sistema italiano de formación profesional integra talleres prácticos con períodos de trabajo en empresas para proporcionar experiencia real. La educación técnica se desarrolla en los “*Istituto di Formazione Professionale*”, dirigidos a jóvenes de 14 a 17 años mediante módulos profesionales y cursos técnicos especializados. Estos centros educativos ofrecen programas de capacitación en múltiples sectores laborales (Inesem, 2005), con una duración de 3 a 4 años según la especialización.

El sistema incluye niveles medio y superior comparables a los españoles, facilitando la convalidación de títulos entre ambos países debido a las equivalencias existentes. Las escuelas IeFP constituyen centros de secundaria bajo administración regional que preparan estudiantes para profesiones específicas mediante actividades y talleres prácticos. Estos programas presentan carac-

terísticas similares a los institutos técnicos y profesionales al enfocarse en la preparación laboral.

La gestión regional de los cursos IeFP establece una duración de 3 a 4 años variable según el programa y la ubicación. El acceso requiere completar la educación secundaria obligatoria y obtener la licencia media, desarrollándose el calendario académico de septiembre a junio con clases de 5 a 6 días semanales. Los programas IeFP complementan materias básicas como lengua, matemáticas e historia con formación práctica intensiva. Esta incluye (Italia Hello, 2025) numerosos talleres y prácticas empresariales que permiten a los estudiantes obtener experiencia profesional directa en entornos laborales reales durante su formación.

Las “Escuelas profesionales” y los “Cursos IeFP” comparten el objetivo de preparar estudiantes para la inserción laboral inmediata. Las Escuelas profesionales, de gestión gubernamental, mantienen organización uniforme nacional con duración de cinco años y permiten acceso universitario tras aprobar el examen final. Los Cursos IeFP, administrados regionalmente, duran entre tres y cuatro años según la especialidad, priorizando la formación práctica con mayor tiempo en laboratorios y talleres frente a contenidos teóricos. Al concluir, otorgan diplomas técnicos o profesionales que no habilitan directamente para el ingreso universitario, aunque permiten continuar otros estudios especializados.

El contrato de formación profesional en Italia, conocido como “Aprendistato professionalizzante”, es una herramienta legal que beneficia tanto a empresas como a jóvenes que buscan ganar experiencia laboral. Este contrato optimiza la incorporación y el crecimiento profesional, siempre y cuando se conozcan bien las condiciones, incentivos y obligaciones asociadas. Este tipo de contrato ofrece a las empresas incentivos económicos por contratar a nuevos talentos, y a los jóvenes, ya sean recién graduados o estudiantes, les permite acceder a formación remunerada. Para que el contrato sea formal, es necesario cumplir con los requisitos legales establecidos por la normativa laboral italiana (Tabla 2; Tabla 3).

Uno de los requisitos indispensables es que el contrato defina su duración de manera clara, la cual puede ser de tres a seis años, con la posibilidad de una única prórroga de hasta 12 meses. También debe detallar el plan de formación, las competencias que se adquirirán, el salario (que no puede ser inferior al

70% del mínimo establecido por el convenio colectivo) y que la formación teórica externa se realice en centros oficialmente acreditados. Solo pueden acceder a este contrato las personas menores de 29 años o desempleados de larga duración. Una vez finalizado el contrato, no se puede renovar; solo se puede extinguir o convertir en un contrato indefinido.El acuerdo implica obligaciones para ambas partes y el incumplimiento de estas puede tener consecuencias legales o anular el contrato.

Tabla 2. Cursos disponibles de las leFP de 3 años. Italia.

• Operario de la confección • Operario del calzado • Operario de las producciones químicas • Operario de la construcción • Operario de las instalaciones eléctricas • Operario de la industria electrónica • Operario de las artes gráficas • Operario de las instalaciones termo hidráulicas • Operario del trabajo artístico • Operario de la madera • Operario de instalación y mantenimiento • Operario de reparación de los vehículos de motor • Operario mecánico • Operario del bienestar • Operario de los servicios en restauración • Operario de los servicios de promoción y recepción turística • Operario de la gestión administrativa secretarial • Operario de los servicios de ventas • Operario de sistemas y servicios de logística • Operario de la transformación agroalimentaria • Operario de la producción agrícola • Operario de actividades marítimas
--

Fuente: FormaItalia 2025; Inesem, 2005; Italia Hello, 2025. Elaboración propia

Según FormaItalia (2025), las empresas están obligadas a ofrecer una formación adecuada, pagar el salario estipulado y cumplir con la normativa aplicable. Por su parte, los trabajadores deben participar activamente en su formación, cumplir con sus tareas y adherirse a las políticas de la empresa. Los beneficios económicos incluyen una reducción de hasta el 30% en las contribuciones sociales para las empresas y acceso a créditos de formación para

los empleados. Sin embargo, este tipo de contrato enfrenta obstáculos como la falta de financiación y una coordinación deficiente entre las instituciones educativas y el sector productivo, lo que limita su efectividad. Actualmente, se está desarrollando la formación a la carta para adaptarse mejor a las necesidades del mercado laboral y ofrecer soluciones más personalizadas. Se han propuesto estrategias como la creación de un sistema de formación gradual y continuo que dignifique las profesiones técnicas y garantice salidas laborales.

Tabla 3. Cursos disponibles de las leFP de 4 años. Italia.

•	Técnico en construcción
•	Técnico en instalaciones eléctricas
•	Técnico en instalaciones electrónicas
•	Técnico en impresión gráfica
•	Técnico en trabajos artísticos
•	Técnico en procesamiento de la madera
•	Técnico en mantenimiento de vehículos
•	Técnico en conducción y mantenimiento de instalaciones automatizadas
•	Técnico en automatización industrial
•	Técnico en estética
•	Técnico en servicios en restaurantes y bares
•	Técnico en servicios empresariales
•	Técnico en gestión de ventas
•	Técnico en agricultura
•	Técnico en animación turística-deportiva y de tiempo libre
•	Técnico en confección
•	Técnico en peluquería y cosmética capilar
•	Técnico en cocina y gastronomía
•	Técnico en instalaciones térmicas
•	Técnico en servicios de promoción y recepción
•	Técnico de procesamiento agroalimentario

Fuente: FormaItalia 2025; Inesem, 2005; Italia Hello, 2025. Elaboración propia.

También se busca fortalecer la relación con las empresas para definir las competencias que los jóvenes necesitan. Entre las acciones específicas se encuentran el desarrollo de cursos que incluyan prácticas en empresas y la promoción de contratos de formación que combinen aprendizaje y trabajo para facilitar la inserción laboral (Inesem, 2005; Italia Hello, 2025). Sin embargo, *Italia* también tiene “*desafíos significativos*”, como una de las tasas de desempleo juvenil más altas de Europa, una brecha entre las habilidades de la fuerza laboral y las demandas del mercado, y la precariedad laboral con contratos temporales y salarios bajos. La desigualdad regional y la falta de financiación

en educación son problemas adicionales. La burocracia, la migración de talento y el impacto desigual de la digitalización, junto con las crisis económicas, agravan las condiciones laborales y la desigualdad salarial. Otros problemas estructurales incluyen la desigualdad regional en el acceso a la educación y el empleo, la insuficiente financiación educativa y la excesiva burocracia que desincentiva la creación de empresas. La migración de talento, el impacto desigual de la digitalización, las desigualdades salariales y la vulnerabilidad ante crisis económicas continúan afectando negativamente el mercado laboral italiano.

Francia cuenta con un sistema de formación profesional que abarca desde la formación inicial hasta la continua, atendiendo tanto a jóvenes como a trabajadores que buscan actualizar competencias, aunque enfrenta dificultades para adaptar programas a las necesidades del mercado laboral, especialmente en sectores técnicos y digitales. La formación a la carta se ha establecido como herramienta fundamental para la reinserción laboral, pero necesita mejor alineación con las demandas del mercado. Las estrategias francesas comprenden un plan formativo que apoya empresas, especialmente PYMES, a través de acciones colectivas, y la emisión de certificaciones intermedias como CAP o BEP para asegurar calidad y reconocimiento de competencias. Las acciones específicas incluyen desarrollo de programas formativos ajustados al mercado y promoción de formación continua para mejorar empleabilidad y garantizar permanencia laboral mediante actualización constante de habilidades (CO-CEF, 2025; MDEFP, 2025).

Francia posee un sistema educativo y laboral con características distintivas, destacando por un sistema educativo sólido que promueve formación académica y profesional, preparando trabajadores para un mercado competitivo. Los empleados disfrutan de equilibrio notable entre su vida laboral y personal, con jornadas más cortas y días de vacaciones generosos comparado con otros países. Sobresale por su sistema educativo de calidad con formación académica sólida y enfoque en equilibrio vida-trabajo, respaldado por buenas condiciones laborales y prestaciones.

La inversión en formación profesional, programas de movilidad internacional y colaboración universidad-empresa, aseguran alineación de habilidades con demandas del mercado; mientras que las políticas de apoyo al emprendi-

miento, diversidad laboral, compromiso cívico e inversión en I+D, fortalecen el entorno laboral y educativo.

La inversión en formación continua permite a los trabajadores mantenerse actualizados y adaptarse a aquellas necesidades cambiantes del mercado (Agencia francesa para la promoción de la educación superior, 2025). Los programas de movilidad internacional como Erasmus+ enriquecen trayectorias profesionales con experiencias globales. La colaboración universidad-empresa asegura una educación alineada con las demandas laborales, mientras que las políticas de apoyo al emprendimiento facilitan creación de startups, impulsando generación de empleo. El mercado laboral francés se distingue por diversidad que promueve inclusión cultural, fomentando creatividad e innovación. La cultura de compromiso cívico fortalece relaciones laborales creando entornos colaborativos. Las mejoras en prestaciones por desempleo y pensiones ofrecen la red de seguridad para los trabajadores. Mientras, la inversión en investigación y desarrollo impulsa el crecimiento de sectores tecnológicos, creando nuevas oportunidades laborales.

Francia tiene también importantes “*desafíos*”, como el desempleo juvenil, que reduce las oportunidades para los jóvenes, y una brecha de habilidades que evidencia desajustes entre la educación y las demandas del mercado laboral. La precariedad laboral, marcada por el aumento de empleos temporales y las desigualdades regionales, limitan el acceso equitativo a oportunidades. Además, la falta de financiación en educación, la burocracia que dificulta el emprendimiento, el impacto desigual de la digitalización, las brechas salariales, la vulnerabilidad ante crisis económicas y el estrés en las condiciones laborales, son obstáculos que afectan el desarrollo sostenido del país. La insuficiente financiación en algunos sectores educativos perjudica la calidad de la formación y la disponibilidad de recursos. La burocracia excesiva frena; tanto el emprendimiento, como el acceso al empleo desincentivando a quienes buscan iniciar nuevos proyectos. También, la migración de talento hacia países con mejores oportunidades representa una pérdida significativa para la economía y la innovación en Francia. Aunque la digitalización ofrece nuevas oportunidades, también deja atrás a quienes no tienen acceso a tecnología o formación adecuada. Las desigualdades salariales persisten, afectando especialmente a ciertos grupos de trabajadores, y las crisis económicas pueden reducir la inversión en educación y empleo, impactando negativamente en ambos sectores.

España ha experimentado cambios significativos en su sistema educativo y laboral. Destaca el fortalecimiento de la Formación Profesional, que se ha consolidado como una vía clave para mejorar la empleabilidad mediante itinerarios flexibles y especializados acordes con las demandas del mercado. Se ha promovido la formación continua para que los trabajadores actualicen sus competencias frente a los cambios tecnológicos y organizativos. Es esencial para mantener la competitividad y empleabilidad a lo largo de la vida laboral. La colaboración entre universidades y empresas ha ganado importancia, alineando la formación académica con las necesidades empresariales a través de prácticas y proyectos conjuntos, lo que facilita la inserción laboral de los egresados. La internacionalización educativa, mediante programas como Erasmus+, permite a los estudiantes españoles adquirir experiencia en el extranjero, enriqueciendo su perfil profesional y desarrollando competencias interculturales para adaptarse a un mercado globalizado.

Sistemas educativos exitosos, como los de Polonia y Estonia, destacan por su inversión estratégica, enfoques pedagógicos innovadores e integración tecnológica, priorizando inclusión y bienestar, lo que los convierte en referentes globales para la transformación educativa. A pesar de los esfuerzos por internacionalizar la educación en España, las universidades muestran un nivel limitado de internacionalización (Claudio Quiroga, 2017), y la movilidad internacional de los estudiantes españoles sigue siendo baja en comparación con otros países.

España enfrenta algunos “*desafíos*” significativos en formación y empleo, como el alto desempleo juvenil, uno de los mayores de Europa, y el desajuste entre la formación y las demandas del mercado, lo que complica la inserción laboral en ciertos sectores y colectivos. Factores como la baja productividad, la precariedad laboral, las desigualdades regionales, la insuficiente financiación educativa, la burocracia y la fuga de talentos al extranjero son obstáculos importantes. La digitalización, aunque prometedora, puede ampliar brechas para quienes carecen de acceso o competencias tecnológicas, mientras que las crisis económicas afectan la inversión en educación y la estabilidad laboral.

Capítulo 5

Análisis de mercados sectoriales y casos específicos

1. Formación laboral para empresas en la UE. Mecanismos de cambio y anticipación permanente.

El diseño de currículos para la educación superior orientada al ámbito laboral en la Unión Europea, constituye un proceso de elevada complejidad, en el que intervienen diversos actores que poseen intereses y capacidades de negociación variados. No existe un esquema universal aplicable, porque las particularidades de cada país y de cada sector determinan enfoques diferenciados. No obstante, es posible distinguir figuras principales y sus respectivas funciones como se amplía a continuación .

El *Estado* supervisa y regula el sistema educativo, define normas, criterios de calidad y destina recursos, incidiendo en los currículos a través de políticas públicas y financiación, como se ve en las certificaciones europeas y en el apoyo a sectores estratégicos y reglas de acreditación. Las *empresas* buscan que la formación responda al mercado laboral, e influyen según su tamaño y grado de participación, aportando prácticas, colaborando en planes de estudio o exigiendo competencias específicas; ejemplos claros son la formación dual y los programas adaptados a sectores concretos. Los *estudiantes* tienen poca influencia individual, pero colectivamente, mediante representaciones, preferencias o encuestas de satisfacción, pueden incidir en determinados contenidos, mejoras curriculares y en la elección de especializaciones.

Las *entidades formadoras* poseen un papel central en crear y ejecutar programas gracias a su prestigio, experiencia y capacidad de atraer recursos, impulsando nuevas titulaciones, adaptaciones a cambios sociales y pedagógicos innovadores, como la cooperación con empresas en el diseño curricular. Los *sindicatos* representan a los trabajadores influyendo en planes de estudio para adecuarlos al mercado y promover derechos laborales, interviniendo en espacios como mesas de trabajo donde se definen programas para el sector

productivo. Los diferentes actores del sistema educativo —Estado, empresas, estudiantes, centros formadores y sindicatos— ejercen un peso relativo en la definición de los programas y currículos.

El *Estado* aporta su papel regulador y de financiación, orientando la formación a través de marcos legales y recursos; las empresas buscan que los planes respondan a las demandas laborales, participando en prácticas, programas duales o en el diseño curricular. Los *estudiantes* inciden colectivamente mediante preferencias, evaluaciones y demandas de especialización; los *centros educativos* marcan referencia con prestigio, innovación pedagógica y capacidad de adaptación. Los *sindicatos* velan por la adecuación de los programas a las condiciones del mercado y los derechos laborales. En conjunto, la interacción producida entre estos actores determina en cada momento la dirección y actualización de la oferta formativa propuesta.

A nivel europeo, cada país presenta un modelo propio en función de cómo se configuran esas dinámicas. *Alemania*, destaca por su sistema dual con fuerte participación empresarial; *Francia* mantiene una estructura formativa centralizada bajo la acción estatal; en *Reino Unido* prima la lógica del mercado laboral; *España* adopta un esquema mixto con presencia del Estado, empresas y centros educativos; e *Italia* refleja una gran diversidad según los actores implicados. En el norte, Suecia impulsa el aprendizaje permanente y la adaptación tecnológica, mientras que *Finlandia* se distingue por la estrecha colaboración entre universidad e industria. *Holanda* prioriza la formación aplicada y su conexión directa con el mercado laboral; *Portugal* otorga un papel ascendente al sector privado; e *Irlanda* orienta su sistema hacia la innovación y el emprendimiento.

2. El mercado laboral y la formación profesional en países de la UE.

En marzo de 2025, el desempleo en la UE mostró variaciones significativas. *Alemania* tuvo un leve aumento al 6.3%, los *Países Bajos* se mantuvieron estables con un 3.8%, mientras que *Finlandia* y *Suecia* sufrieron incrementos del 9.2% y 9.1%, respectivamente, y *Austria* mejoró ligeramente al 5.4%. *Alemania* y los *Países Bajos* destacaron por sus bajas tasas de desempleo dentro de la media europea, mientras que el aumento en *Finlandia* y *Suecia* sugiere desafíos económicos que afectan en sus mercados laborales (Statista, 2025). *España*, con un 10.6% de desempleo, mantuvo una cifra alta sin cambios respecto al

año anterior, aunque en el largo plazo ha mostrado una tendencia general a la baja.

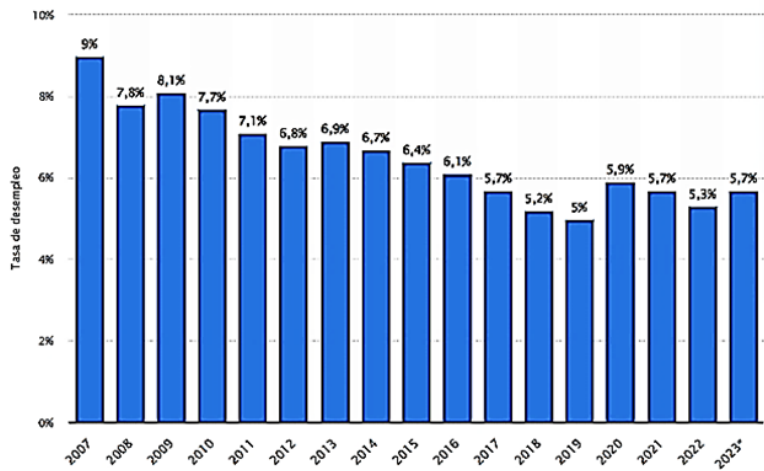
2.1. El Mercado laboral y Formación profesional en Alemania.

Alemania mantiene un mercado laboral sólido con una baja tasa de desempleo que está impulsada por su industria, formación técnica y sistema dual. Existe una gran colaboración con las empresas privadas, fomentando estabilidad laboral y altas expectativas salariales (Benayas, 2024). La economía alemana, liderada por sectores como: automoción, aeronáutica, logística y tecnologías avanzadas, demanda ingenieros, expertos en TI, datos, robótica, salud, educación y servicios sociales, ofreciendo salarios competitivos (hasta 50.000 euros anuales para graduados con posgrado en Múnich), horarios flexibles, 24-30 días de vacaciones y equilibrio laboral-personal.

Por otro lado, los profesionales valoran diversos aspectos como el desarrollo, flexibilidad horaria, teletrabajo, ubicación empresarial y permisos parentales como el *Elternzeit*, que permite hasta tres años de permiso no remunerado con retorno garantizado; y el *Elterngeld*, que compensa el 65-67% del salario neto durante 14 meses (Benayas, 2024). Las leyes laborales en *Alemania* otorgan protección estricta a los trabajadores, regulando cuidadosamente los horarios y derechos, y asegurando el respeto al tiempo de descanso, por lo que muchas empresas evitan contactar a sus empleados fuera del horario laboral. Para atraer talento local, los procesos de selección deben ser claros y estructurados, y, aunque se exige el alemán, el inglés es muy valorado en sectores tecnológicos y profesionales.

Las políticas públicas, como los estímulos fiscales y el programa *Kurzarbeit*, han contribuido a reducir el desempleo, sostener el empleo de corta duración y mantener la estabilidad económica al evitar despidos masivos y proteger los ingresos de los trabajadores. Entre 2007 y 2023, la tasa de desempleo en 2022 fue del 5.3% (Fernández, 2023), pero se proyectó un aumento de 0.4 puntos en 2023 (Figura 1), lo que indicó un panorama menos favorable. La tasa de desempleo se calcula como el porcentaje de personas registradas sin empleo o con menos de 15 horas semanales, que buscan trabajo a tiempo completo y están inscritas en oficinas de empleo, de entre 15 y 65 años. En 2024, el salario mínimo alemán fue de 24.648 euros brutos anuales, superando notablemente al de España; los contratos indefinidos son comunes y el periodo de preaviso estándar es de tres meses, aunque actualmente aumentan los contratos temporales.

Figura 1. Tasas de desempleo. Alemania.



Fuente: Statista, 2025.

En abril de 2025, la tasa de desempleo ajustada estacionalmente en Alemania se mantuvo en el 6,3%, su nivel más alto desde septiembre de 2020 (Trading economics, 2025), lo que coincidió con las previsiones del mercado (Tabla 1).

Tabla 1. Cálculo de la tasa de desempleo. Alemania.

	Último	Anterior	Unidad	Referencia
Personas ocupadas	45849.00	45843.00	Mil	Mar 2025
Puestos de Trabajo Disponibles	646.07	642.54	Mil	Apr 2025
Tasa de puestos vacantes	2.70	3.20	Por Ciento	Mar 2025
Salarios Mínimos	12.82	12.41	EUR / Hora	Jan 2025
Población	83.46	83.12	Millón	Dec 2023
Personas desempleadas	2922.00	2922.00	Mil	Apr 2025
Cambio en el desempleo	4.00	26.00	Mil	Apr 2025
Tasa de desempleo	6.30	6.30	Por Ciento	Apr 2025
Crecimiento real de los salarios	2.50	2.90	Por Ciento	Dec 2024
Salarios	4479.00	4244.00	Eur / Mes	Dec 2023
Tasa de desempleo juvenil	6.30	6.30	Por Ciento	Mar 2025

Fuente: Trading economics, 2025.

El número de desempleados aumentó en 4.000, alcanzando los 2,922 millones, una cifra inferior al incremento de 20.000 que se esperaba. Si bien se prio-

riza contratar talento local, la escasez de profesionales ha incrementado la demanda de trabajadores internacionales en áreas como ingeniería, tecnologías de la información y salud, y por ese motivo, el gobierno impulsa estrategias para captar personal cualificado ante el reto demográfico y el déficit de talento. El desempleo es un tema clave en el debate económico alemán (Hulatt Lily et al, 2024), influido por factores estructurales, económicos y políticos como el envejecimiento poblacional y el desajuste entre habilidades de los trabajadores y necesidades del mercado, además de las crisis globales. Comprender estos factores permite analizar los desafíos del mercado laboral.

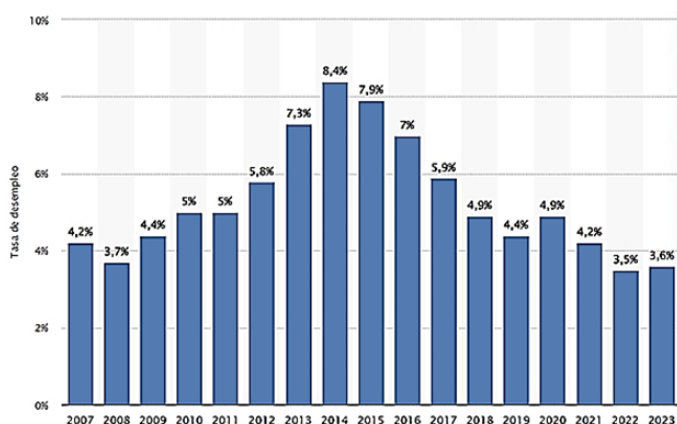
2.2. El Mercado Laboral y Formación profesional en Países Bajos.

Países Bajos ocupa el puesto 18 en el ranking mundial por tamaño del PIB, con una deuda pública en 2024 de 491.585 millones de euros, equivalente al 43,3% del PIB y a 27.397 euros por habitante; la variación anual del IPC registrada en abril de 2025 fue del 4,1% (Expansión, 2025), mientras que el PIB per cápita en 2024 fue de 63.030 euros, situándolo en la posición 12 a nivel mundial y reflejando un alto nivel de vida, acompañado de uno de los salarios medios más altos del mundo. Según el *Índice de Desarrollo Humano (IDH)*, los *Países Bajos* se incluyen entre los países con mayor calidad de vida y, en el ámbito empresarial, ocupan el puesto 42 en el ranking *Doing Business*, que mide la facilidad para operar negocios; el país se considera uno de los menos corruptos del mundo, con una percepción de corrupción pública de 79 puntos. Un aspecto característico del trabajo en los *Países Bajos* es el entorno laboral innovador, ya que el país mantiene posiciones destacadas reflejadas en el “*Global Innovation Index*”, fomentando la investigación y el desarrollo (Lidera2, 2024). Las empresas holandesas impulsan la creatividad, la sostenibilidad y la colaboración, generando una cultura en la que se valora que los empleados propongan ideas y soluciones en vez de limitarse a ejecutar órdenes.

La población activa de *Países Bajos* destaca por su baja tasa de desempleo, abarcando a quienes trabajan o buscan empleo (Figura 2). Desde 2018 se mantiene por debajo del 5%, llegando al 3,6% en 2023 y al 3,7% en abril de 2024, situándolo entre los países de la UE con menor paro (Fernández, 2025). La participación laboral aumentó al 76,1% y 184 mil personas recibieron beneficios por desempleo. En abril de 2025, la tasa de desempleo ajustada estacionalmente en los *Países Bajos* bajó al 3.8% desde el 3.9% (Figura 3), del mes previo (Trading Economics, 2025), con 8 mil desempleados menos (387 mil

en total) y 8 mil empleos más (9.824 millones). En *Holanda*, las empresas ofrecen horarios flexibles y teletrabajo, lo que mejora la calidad de vida y el equilibrio entre lo laboral y lo personal, además de incrementar la productividad y el bienestar de los trabajadores. Los salarios son competitivos, superando la media europea, y aunque el costo de vida en ciudades como Ámsterdam es elevado, los ingresos lo compensan, siendo más altos que en países como España o Italia, junto con mayores beneficios adicionales.

Figura 2. tasa de desempleo ajustada estacionalmente en los Países Bajos.



Fuente: Statista 2025.

Figura 3. Tasa de desempleo. Países Bajos.



Fuente: Statistic Netherland.

La baja tasa de desempleo asegura un mercado laboral estable. El salario mínimo holandés -uno de los más altos de Europa-, ronda los €1,756 mensuales

para empleos a tiempo completo en 2023, variando según el sector, con ingresos notablemente superiores en áreas como tecnología o ingeniería.

Además del sueldo base, muchas empresas ofrecen bonos, subsidios para transporte y vales de comida, incrementando los ingresos totales hasta más del 30% en algunos sectores. Holanda se distingue por sus condiciones laborales justas y el respeto a los derechos de los empleados, con un mínimo de cuatro semanas de vacaciones anuales y amplias licencias por maternidad o paternidad. Las leyes laborales garantizan protección, compensaciones por despido y acceso a formación profesional, fomentando la confianza entre empleados y empleadores.

2.3. El Mercado Laboral y Formación profesional en Italia.

En *Italia*, un análisis de su mercado laboral muestra variaciones significativas en la tasa de desempleo en los últimos años, reflejando desafíos económicos y transformaciones en el empleo, con especial atención para tratar de reducir el paro juvenil y fomentar empleos más estables (StudySmarter, 2025). Estas tendencias son clave para evaluar la economía italiana dentro del marco de políticas comunes de la Unión Europea, aunque su impacto depende de factores nacionales como la estructura económica y la demografía. El elevado desempleo en Italia agrava la desigualdad y afecta especialmente a jóvenes y mayores, deteriorando sus condiciones de vida y generando tensiones sociales a largo plazo.

Además, incrementa el gasto público en prestaciones y reduce los ingresos fiscales, lo que puede derivar en mayor endeudamiento estatal o recortes en áreas clave del gasto público. El desempleo también presiona los servicios públicos italianos, aumentando la demanda de servicios sociales y sanitarios, ya limitados por la caída de ingresos fiscales. El sector sanitario sufre especialmente, ya que quienes pierden su empleo recurren al sistema público al perder su seguro médico, mientras que la educación puede verse afectada por recortes presupuestarios que comprometen su calidad y accesibilidad.

Tras la crisis económica de 2008, *Italia* registró un fuerte aumento del desempleo debido a la caída de la demanda y a los despidos. Existe por ejemplo, una *brecha significativa* entre las tasas de desempleo juvenil y adulto. El paro juvenil es mucho mayor que el promedio nacional, lo que evidencia las dificultades de los jóvenes para acceder al empleo, mientras que los adultos gozan de

mayor estabilidad laboral. El desempleo juvenil representa un problema grave en Italia según StudySmarter (2025), y los jóvenes tienen barreras importantes para encontrar empleo debido al estancamiento económico, desajustes entre formación y demanda laboral, y la alta competencia; registrando tasas de desempleo superiores a las de adultos, lo que evidencia la necesidad de políticas específicas para este grupo.

La tasa de desempleo juvenil revela los desafíos particulares de las nuevas generaciones, más allá del indicador general de desempleo. La evolución del paro en *Italia* se vincula estrechamente con la legislación laboral y la flexibilidad del mercado. Son temas centrales en debates y reformas que buscan equilibrar la protección laboral con la adaptabilidad empresarial, para lograr un mercado más dinámico y eficiente. El desempleo trasciende a quienes lo padecen directamente, afectando a toda la economía. Los altos niveles reducen el consumo privado, perjudican a las empresas y ralentizan el crecimiento del PIB, mientras agravan la presión sobre las finanzas públicas, generando consecuencias económicas interrelacionadas.

2.4. Mercado laboral y Formación profesional en Austria.

Los cambios demográficos en *Austria*, caracterizados por migración y envejecimiento poblacional según Cedefop (2024), impactan en los recursos disponibles y la demanda educativa. El envejecimiento hace imprescindible la formación continua, especialmente para trabajadores mayores, mientras que para migrantes se han implementado apoyos como clases de alemán y medidas específicas para facilitar su acceso a programas de formación profesional.

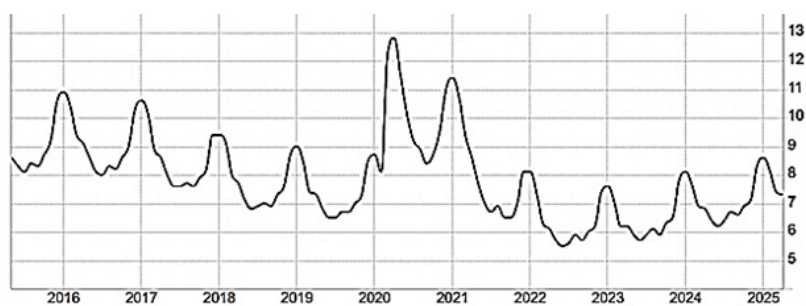
Las PYME constituyen la mayor parte del tejido empresarial austriaco, representando casi la totalidad de empresas y empleando a la mayoría de trabajadores y aprendices. Aunque las grandes compañías son escasas, concentran un tercio del empleo total. Para las PYME es esencial contar con formación profesional flexible y adaptada, ya que carecen de recursos internos para desarrollo de personal e innovación.

Austria dispone de indicadores económicos y laborales favorables, con un ingreso familiar disponible neto ajustado per cápita de 37,001 USD anuales, superando el promedio de la OCDE de 30,490 USD. El 72% de las personas entre 15 y 64 años tienen empleo remunerado, por encima del promedio OCDE del 66%, siendo el 76% hombres y el 68% mujeres. Solo el 5% de los empleados

austriacos trabajan jornadas largas, comparado con el 10% de la OCDE. *Austria* registró en 2023 una tasa de desempleo del 4,1%, la más baja del período analizado según Fernández (2024).

El desempleo en Austria en abril de 2025 alcanzó el 7.3%, con un incremento desde el 6.8% registrado el año anterior. El número de desempleados en el último año aumentó en 24.3 mil, totalizando 311.8 mil personas y representa una ligera disminución de 4.5 mil respecto al mes anterior (Figura 4).

Figura 4. Representación gráfica del nivel de desempleo.



Fuente: Employment Service Austria (AMS). Trading Economics, 2025.

En la formación profesional existen diferentes perfiles docentes: *profesores de materias generales*, *profesores de materias específicas de FP*, *formadores en empresas y centros de aprendizaje*, y *formadores para adultos*. La formación del profesorado de secundaria se organiza en dos programas: uno para “docentes de educación general” y otro para “profesores de FP”. Para enseñar en centros de FP, excepto en materias generales, los docentes deben contar con experiencia laboral relevante en el mundo empresarial antes de empezar a impartir docencia. Aquellos con experiencia previa suelen trabajar y estudiar simultáneamente, mientras que los estudiantes a tiempo completo deben adquirir dicha experiencia durante su formación.

2.5. El Mercado laboral Formación profesional en Francia.

A pesar de la eficiencia de algunas grandes empresas, Francia sufre un crecimiento económico lento y un alto desempleo. Muchas empresas pequeñas son poco productivas y antiguas; sin embargo, faltan empresas medianas fuertes debido a barreras burocráticas y fiscales que dificultan su creación y expan-

sión. Otra causa de la alta productividad (BBC, 2017), es el elevado desempleo y la baja tasa de empleo, ya que los altos costes laborales y el salario mínimo excluyen a trabajadores menos cualificados. Esto lleva a que las empresas inviertan en automatización para sustituir a empleados costosos y poco productivos, aumentando así la productividad media.

En *Francia*, el ingreso familiar disponible por persona supera el promedio de la OCDE (2025), situándose en 34 375 USD anuales. Sin embargo, la tasa de empleo entre personas de 15 a 64 años es ligeramente inferior al promedio de la OCDE, con un 65%. La proporción de hombres empleados es mayor que la de mujeres, y una menor parte de los trabajadores franceses realiza jornadas laborales muy extensas en comparación con otros países de la OCDE. Tener una buena educación es importante para encontrar trabajo.

La mayoría de los adultos franceses -tanto hombres como mujeres-, han completado la educación secundaria superior, y los estudiantes de este país obtienen mejores resultados en las pruebas PISA que el promedio de la OCDE. La esperanza de vida en Francia también es más alta que la media de la OCDE; es de 83 años y mayor para las mujeres que para los hombres, y también superior al promedio de la OCDE.

2.6. El Mercado laboral y Formación profesional en UK.

En el *Reino Unido* el empleo brinda múltiples ventajas, como ingresos, estabilidad y confianza en uno mismo. La OCDE define al desempleado como alguien sin trabajo, pero que lo busca activamente. El desempleo prolongado puede disminuir la autoestima y las habilidades laborales. La calidad del empleo no solo se basa en el salario, sino también en su estabilidad, la cual se mide por el riesgo de perder el trabajo, la duración del desempleo y la ayuda económica disponible. Las personas con empleos inestables corren mayor riesgo, especialmente en países con poca protección social. El *Reino Unido* tiene una tasa de empleo del 75%, por encima del promedio de la OCDE, y su tasa de desempleo a largo plazo es inferior a la media internacional. Los ingresos anuales promedio son ligeramente más bajos que en la OCDE, al igual que el riesgo de perderlos por desempleo.

Por otro lado, una población bien educada es fundamental para el desarrollo social y económico, ya que la educación proporciona habilidades y conocimientos. Una buena formación aumenta las oportunidades de conseguir

empleo y de obtener mejores ingresos (OECD, 2025). El título de educación media superior es cada vez más relevante en el mercado laboral, que demanda conocimientos más especializados. Las tasas de graduación indican si un país prepara bien a sus jóvenes, aunque no son el único indicador de la calidad educativa.

En el *Reino Unido*, la gente pasa en promedio 16.8 años en el sistema educativo; menos que la media de la OCDE. A pesar de esto, el 82% de los adultos ha terminado la educación media superior, superando a la mayoría de los países de la organización. Además, los estudiantes británicos obtuvieron mejores resultados en pruebas académicas que el promedio de la OCDE, lo que indica un sistema educativo de mayor calidad y más justo.

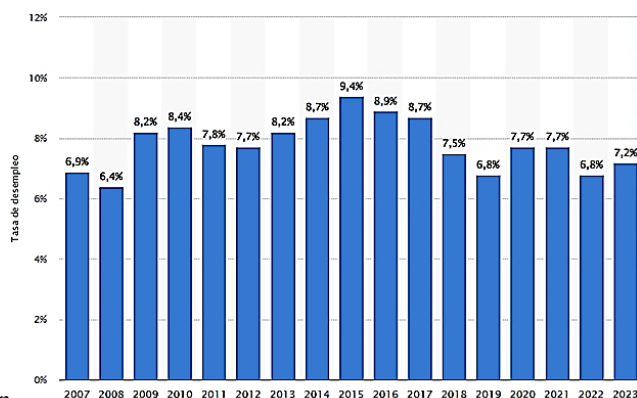
En el *Reino Unido*, aproximadamente el 11% de los trabajadores tiene jornadas laborales excesivamente largas, un porcentaje un poco más alto que el promedio de la OCDE. Sin embargo, los empleados a tiempo completo dedican cerca del 62% de su día (unas 14.9 horas) al cuidado personal y al ocio, lo que es similar a la media de la OCDE. Por ello, conciliar el trabajo con la vida personal es un desafío, sobre todo para quienes tienen responsabilidades familiares. Lograr este equilibrio influye en el bienestar general y requiere políticas laborales que ofrezcan flexibilidad y apoyo a las familias. El número de horas trabajadas afecta este equilibrio. Las jornadas muy largas pueden dañar la salud, generar estrés y limitar el tiempo para el descanso y el ocio. El tiempo libre de calidad es fundamental para el bienestar físico y mental.

2.7. Mercado laboral y Formación profesional en Finlandia.

Finlandia, a pesar de su PIB per cápita de 49.170 euros en 2024 (posición 23 global) y un alto nivel de vida reconocido por la ONU, se enfrenta a una de las tasas de desempleo más elevadas entre los países desarrollados. Tiene una deuda pública de 226.701 millones de euros en 2024 (82,1% del PIB) y una inflación anual del 0,5% en abril de 2025. En marzo de 2025, la tasa de empleo en Finlandia subió al 70,40%, frente al 69,60% de febrero del mismo año. Desde 1988 hasta 2025, el promedio de la tasa de empleo (Fernández, 2024), fue del 68,16%, con un pico histórico del 79,60% en junio de 1988 y un mínimo del 56,80% en enero de 1994. Desde 2018, Finlandia ha mantenido su tasa de desempleo por debajo del 8%, alcanzando el 7,2% en 2023 (Figura 5).. El país ofrece diversas oportunidades de formación para desempleados, incluyendo programas para mejorar la empleabilidad, adquirir nuevas competencias o

prepararse para un cambio de carrera, con apoyo adicional en la búsqueda de empleo (InfoFinland.fi, 2025). Estos cursos están abiertos a mayores de 18 años, desempleados o en riesgo de estarlo, y aquellos con derecho a servicios de empleo municipales. En cuanto a clima de negocios, Finlandia se sitúa en el puesto 20 sobre 190 países según el ranking Doing Business, reflejando condiciones favorables para las empresas. Así mismo, el *Índice de Percepción de la Corrupción* otorga al país 87 puntos, situándolo entre los más transparentes a nivel mundial (Expansión, 2025).

Figura 5. Tasa de empleo en Finlandia.



Fuente: Fernán

Para acceder a estos programas de formación, es indispensable residir en Finlandia y estar registrado como demandante de empleo. La inscripción se realiza online a través del portal Työmarkkinatori o directamente en los servicios de empleo municipales, donde los aspirantes deben exponer la motivación para su participación, factor clave en el proceso de selección gestionado por dichos servicios. La oferta formativa es amplia y cubre desde el aprendizaje de nuevas profesiones o habilidades parciales, desarrollo de competencias profesionales, estudios de idiomas, hasta preparación para el emprendimiento o mejora de cualificaciones específicas (InfoFinland.fi, 2025).

Incluye cursos en colaboración con empleadores dirigidos a recién llegados y formación especializada para la validación de profesiones, como en el ámbito sanitario. Los participantes en programas de formación aprobados por los servicios de empleo, pueden continuar recibiendo la prestación por desempleo, incluso si cursan otros estudios. La solicitud debe tramitarse en los centros

educativos y el subsidio puede extenderse hasta 24 meses (o 48 para formación básica), siempre que se acuerde previamente con los servicios de empleo como parte del plan de inserción laboral. También es posible recibir esta prestación si se tienen al menos 25 años, se está registrado como demandante de empleo y la formación aprobada mejora las perspectivas laborales.

2.8. Mercado laboral y Formación profesional en Dinamarca.

Dinamarca tuvo en 2021 un PIB real per cápita de 51.660 €, con un poder adquisitivo en 2022 (índice 137), muy superior al promedio de la UE-27 (100), mientras que España estaba por debajo (índice 85); además, mostró menor desigualdad de ingresos (Gini 27,7) frente a España (32,0). El “modelo de flexi-seguridad” danés combina flexibilidad laboral con fuerte protección al desempleo, facilitando contrataciones y despidos, y manteniendo bajas tasas de desempleo desde los años 90. Los desempleados reciben un seguro de hasta dos años, basado en contribuciones previas, y luego pueden optar por ayudas estatales como asistencia económica y subsidios de alquiler (ICEX, 2025). Las políticas laborales fomentan alta movilidad, con un 25% de trabajadores cambiando de empleo anualmente; en 2022, la población activa fue de 3,14 millones y la tasa de desempleo ajustada fue del 2,2%.

Dinamarca se distingue por su seguridad, calidad de vida, sanidad gratuita y un estilo de vida que promueve el desarrollo personal; además, ofrece a los ciudadanos europeos estudiar grados y másteres universitarios subvencionados como parte de una estrategia para atraer jóvenes y favorecer su inserción laboral. Estudiar en Dinamarca supone ventajas como la gratuidad de la matrícula para ciudadanos de la UE, programas impartidos en inglés en un entorno internacional y una educación de calidad orientada a la práctica y a la resolución de problemas mediante proyectos, lo que facilita la empleabilidad. Asimismo, existen prácticas en empresas, trabajos a tiempo parcial y una beca mensual de 750 euros, además de títulos reconocidos en el sistema ECTS.

Un *Full Bachelor Degree* en *Dinamarca* tiene una duración de 3 años y medio (Abedin, 2015), compuesto por un AP Bachelor Degree de 2 años y un *Top-Up* de 1,5 años. Los AP Bachelor Degree equivalen a los dos primeros años de una carrera universitaria y otorgan 120 créditos ECTS. El *Top-Up* puede cursarse también con un título de FP superior, lo que permite obtener un grado completo homologado por la ECTS en solo 1,5 años.

2.9. Mercado laboral y Formación profesional en Suiza.

En Suiza, la educación pública es gestionada por los cantones, que conservan su soberanía excepto en las competencias delegadas a la *Confederación* según la *Constitución Federal*. Ambos niveles de gobierno colaboran en la educación postobligatoria, formación profesional, bachillerato y universidades, buscando soluciones comunes. La Confederación supervisa la educación superior, mientras la *Conferencia Suiza de Directores Cantonales de Educación Pública*, con 26 representantes, armoniza el sistema educativo. Este modelo descentralizado y federal prioriza la calidad y la inversión, destacando a nivel internacional. El sistema educativo suizo se organiza en tres niveles: primario, secundario y terciario. La escolaridad obligatoria abarca nueve años, tras los cuales los estudiantes pueden optar por formación profesional (sistema dual) o institutos que preparan para el bachillerato. El 60% elige la formación profesional, que dura entre tres y cuatro años y ofrece más de 300 oficios, mientras que los liceos se enfocan en el acceso a la universidad.

Suiza cuenta con diez universidades cantonales y dos *Escuelas Politécnicas Federales*, donde se imparten clases en las lenguas nacionales y, en postgrados, en inglés. También existen *Escuelas Superiores Especializadas (HES)* y *Pedagógicas (HEP)*, de nivel universitario y adaptadas al Plan Bolonia, distribuidas en siete regiones, incluyendo una HES a distancia y una privada reconocida (MEFPD, 2025). Ofrecen carreras en Economía, Derecho, Medicina, Humanidades, Ciencias, Teología, Ingeniería, Arquitectura, entre otras. Aproximadamente el 25% de los jóvenes suizos obtiene un título universitario, con dos tercios en universidades y un tercio en HES. El sistema se modernizó con el *Concordato HarmoS* para mejorar la enseñanza obligatoria y facilitar la movilidad entre cantones, y con la *Declaración de Bolonia* para reformar la educación terciaria, integrando al 95% de los estudiantes para 2011. La formación continua, cada vez más relevante, se financia con miles de millones de francos, principalmente por estudiantes y empresas.

Suiza destaca por su compromiso con la excelencia académica y el pensamiento crítico, ofreciendo una educación de alta calidad que prepara a los estudiantes para retos futuros (Presence Switzerland, 2025). La *formación profesional superior*, menos conocida internacionalmente, es una característica distintiva del sistema suizo, especialmente en países sin educación dual. Para estudiar en Suiza, se requiere competencia en el idioma local, expedientes

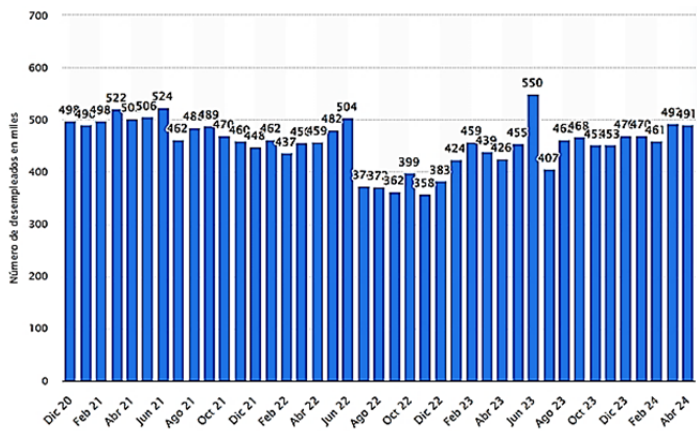
académicos o cartas de recomendación, y en algunos casos, exámenes o entrevistas. Las escuelas promueven programas de alta calidad, aprovechando la diversidad lingüística del país y enriqueciendo las habilidades culturales y lingüísticas de los estudiantes, permitiendo estudiar en francés, alemán, italiano o inglés. Esto enriquece las habilidades lingüísticas y culturales, mientras se impulsa la formación profesional superior para ganar reconocimiento global.

Este nivel terciario de formación profesional capacita a profesionales para roles exigentes, combinando experiencia laboral y enseñanza práctica. Cada año, 27.500 personas obtienen un diploma en este sistema, que se enfoca en competencias aplicadas al mercado laboral, fomenta la innovación y provee personal altamente cualificado a la economía suiza, asegurando que el modelo dual funcione también en el nivel terciario.

2.10. Mercado laboral y Formación profesional en Suecia.

En *Suecia*, se considera desempleado a una persona de 16 a 65 años, apta para trabajar, que no trabajó en la semana de la encuesta, buscó empleo activamente en las últimas cuatro semanas y contactó con agencias, solicitó trabajos, respondió anuncios o se inscribió en sindicatos. En abril de 2024 (Fernández, 2025), Suecia registró alrededor de 491.000 desempleados que buscaban trabajo activamente y podían empezar a trabajar en un plazo de dos semanas (Figura 6).

Figura 6. Nivel de desempleo en Suecia.



Fuente: Fernández, 2025.

La tasa de desempleo se calcula con una media móvil de tres meses como desempleados/(empleados + desempleados). Un resultado mayor a lo esperado afecta negativamente al SEK, mientras que uno menor lo beneficia (Investing, 2025).

2.11. Mercado laboral y Formación profesional en España.

España debe decidir, entre mantener una economía basada en actividades de bajo valor añadido, con un uso limitado de la tecnología y salarios reducidos, o apostar por una transformación gradual que promueva ocupaciones más cualificadas y de mayor valor añadido (Fernández Ramírez, 2023), menos vulnerables a los cambios de la revolución digital y más alineadas con una sociedad del conocimiento. Solo esta última opción permitirá competir a nivel internacional, no mediante costes bajos, sino a través de la calidad de los servicios y productos.

En *España* la capacitación continua es esencial para progresar en el ámbito laboral, requiriendo que personas y empresas inviertan en programas educativos adaptados a las tendencias del mercado para mantener la empleabilidad mediante cursos, certificaciones o eventos especializados (Adecco Group, 2025). Además de conocimientos técnicos, es crucial mantener una actitud abierta al aprendizaje y al desarrollo personal, cualidades valoradas por los empleadores, mientras que especializarse en áreas como marketing digital o análisis de datos mejora las oportunidades laborales y salariales. Las empresas deben fomentar la formación continua, ya sea interna o externa, para impulsar la competitividad y el crecimiento profesional, complementándola con modalidades de trabajo flexibles como teletrabajo o horarios adaptables, que mejoran la calidad de vida, motivación y retención del talento, siempre bajo una cultura de confianza.

La fuerza laboral en *España*, envejecida y con baja cualificación, se enfrenta a retos por los cambios tecnológicos y globales, necesitando mejorar competencias. Es así principalmente, porque el país tiene un bajo porcentaje de población activa con habilidades intermedias comparado con la UE, lo que limita su desarrollo futuro (Cedefop, 2023). Las empresas desconocen los beneficios de la formación para el empleo y valoran altamente las competencias transversales, siendo necesario difundir más las políticas activas de empleo y asegurar que estas competencias se integren en el diseño de programas formativos. Aunque *España* cuenta con recursos adecuados para la formación en el

trabajo, debe mejorar la accesibilidad y superar barreras como la irregularidad de la oferta, la falta de permisos formativos y los requisitos presenciales que restringen el acceso.

Se propone desde las instituciones públicas un modelo de *cuentas individuales* para que los trabajadores financien su formación de manera flexible, junto con mejoras en la previsibilidad de la oferta y una gestión más eficiente mediante contratos-programa y colaboración con sectores privados, adaptando el sistema a las necesidades del mercado laboral. La *Formación Profesional para el Empleo* (FPE) busca facilitar la adquisición y actualización de habilidades profesionales, promoviendo el aprendizaje continuo para mejorar el desarrollo personal y la inserción laboral de trabajadores, empleados o desempleados (Queiruga Santamaría et al., 2022). La creciente demanda de empleos especializados en España eleva los estándares educativos, haciendo esencial la capacitación para mejorar oportunidades laborales en un contexto de avances tecnológicos, con un programa financiado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional para desempleados (El Independiente, 2024).

Los *certificados profesionales*, con validez nacional y emitidos por las autoridades educativas, garantizan competencias específicas según el *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*, cubriendo áreas como audiovisuales, tecnología informática y gestión administrativa, e impulsando la empleabilidad. La formación profesional mejora la adecuación entre empleos y preferencias de los trabajadores, en un contexto de transformación por tecnologías como la automatización y la inteligencia artificial, donde España debe elegir entre una economía de baja cualificación, o una modernización hacia sectores de alto valor (Fernández Ramírez, 2023). La formación empresarial es una inversión estratégica que mejora el compromiso y la productividad, beneficiando a trabajadores y empresas, fortaleciendo la reputación y rentabilidad organizacional. Toda la formación de calidad debería integrar conocimientos técnicos y teóricos acordes con cada puesto, trazando estrategias a mediano y largo plazo con las necesidades de empresas y trabajadores, para sincronizar los sistemas educativo y laboral (Queiruga Santamaría et al., 2022).

La lentitud de la Administración frente a los cambios sociales evidencia la necesidad de un catálogo formativo más flexible, transparente y adaptable, frente al modelo actual, rígido y poco anticipatorio. Se requiere un *Sistema integral de recualificación* que permita actualizar las competencias de un millón

de trabajadores al año, ya que la formación continua es clave para la competitividad en la era digital; en este sentido, la *formación profesional* junto con el *reskilling* y el *upskilling* resultan esenciales para optimizar el talento en las organizaciones.

Es necesario definir con claridad el papel de las Comunidades Autónomas en la formación, ya que la falta de coordinación nacional y la ausencia de objetivos adaptados a cada realidad han limitado los programas a empleos poco cualificados, alejados de la economía del conocimiento. La falta de mecanismos de evaluación impide identificar los cursos más efectivos, lo que se suma a las carencias del SEPE, institución que no ha sabido modernizarse ni responder a las demandas del mercado laboral.

Existe una tendencia creciente hacia la *formación personalizada*, pues la era de la educación estandarizada ha quedado atrás. Las empresas optan por metodologías como el *microlearning* y las *universidades corporativas*, enfocadas en los intereses, roles y potencial de cada empleado, lo que fomenta un aprendizaje significativo, contribuye a la fidelización del personal, y reduce la rotación por desmotivación. Actualmente, se consolidan el *microlearning* con contenidos breves y dinámicos —a menudo gamificados—, y las universidades corporativas implementadas por compañías como McDonald's o Telefónica para capacitar en ventas, liderazgo o comunicación. Estas iniciativas muestran que la formación, cuando se adapta a la organización, resulta una inversión rentable y flexible.

La formación laboral actual genera beneficios mutuos: a los trabajadores les permite adquirir competencias, especialmente en nuevas tecnologías, aumentando su valor profesional, mientras que para las empresas se traduce en mayor productividad y en un fortalecimiento de la reputación corporativa, situándolas como referentes en su sector. La formación también es un factor esencial para los empleados, que además del salario y la conciliación, valoran cada vez más las oportunidades de desarrollo profesional, sobre todo los más jóvenes. Aquellos programas que ofrecen conocimientos técnicos y habilidades prácticas aplicables al puesto potencian la satisfacción y el compromiso laboral.

Hacia 2050, la mayoría de los empleos en España experimentarán transformaciones profundas, y las habilidades actuales quedarán obsoletas con mayor rapidez, obligando a los trabajadores a actualizarse de forma constante. Fac-

tores como el envejecimiento poblacional y la prolongación de la vida laboral exigen que la formación se oriente a cubrir carencias estructurales y garantice la sostenibilidad social. Esto requiere adoptar un *aprendizaje continuo a lo largo de la vida*, aunque hoy en día no existen todavía la preparación ni los mecanismos necesarios para gestionar esta transición ni para adaptar el mercado de trabajo.

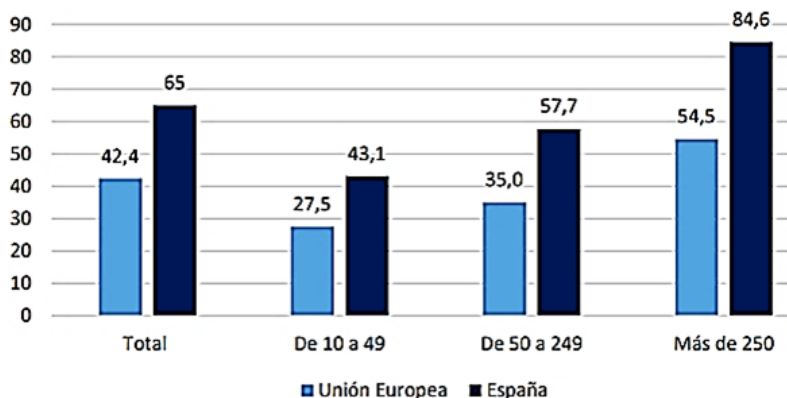
España tiene una financiación insuficiente y mal orientada (Fernández Ramírez, 2023), priorizando las ayudas a la contratación en lugar de la inversión en formación, lo que genera inestabilidad en tiempos de crisis. A esto se suman contenidos desactualizados y métodos pedagógicos obsoletos, poco participativos y alejados de las necesidades reales de los trabajadores. Ante estas limitaciones, la tendencia es diseñar *formaciones a medida* que consideren el potencial y áreas de mejora de cada empleado. Esto requiere, según Cegos (2025), definir objetivos claros, seleccionar adecuadamente los recursos formativos (presenciales, online o coaching), estructurar un calendario y evaluar el aprendizaje aplicado, lo cual refuerza el compromiso y el sentido de pertenencia de los trabajadores.

Los resultados más relevantes de la “*Encuesta de Formación Profesional para el Empleo en Empresas*” (Fundae, 2023) en Europa muestran que en 2020, el 67,4% de las empresas de la UE realizaron actividades de formación. España alcanzó un 73,2%, por encima de la media, aunque con un descenso del 15% respecto a 2015; mayor que el retroceso europeo del 4,4%. Los sectores con mayor actividad son “Información y comunicación, Actividades financieras y de seguros” y “Otros servicios”. Desde 2005, se puede observar; que cuanto mayor es *el tamaño de la empresa, más formación ofrece*; tanto en España, como en la UE. Las competencias más demandadas son atención al cliente, trabajo en equipo, resolución de problemas y, especialmente, aquellas específicas de cada puesto, lo que demuestra la necesidad de alinear la formación con las demandas laborales.

En España, el 67,7% de las empresas disponen de una persona, unidad o presupuesto específico para la formación, una cifra que supera en más de 15 puntos el promedio de la UE (52,5%). No obstante, la principal barrera para la formación en el país es la percepción de que los trabajadores ya poseen la cualificación suficiente o son contratados con el nivel adecuado, un obstáculo más marcado que en el conjunto de la Unión Europea. La participación en cursos

de formación en *España* llega al 65% de los trabajadores (Figura 7), más de 20 puntos por encima de la media europea (42,4%).

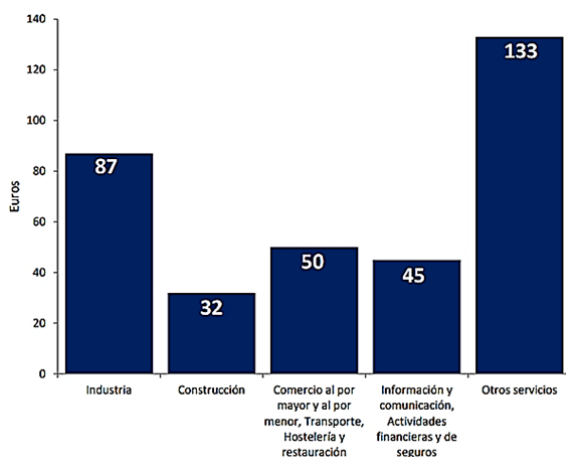
Figura 7. Participantes en cursos de formación por tamaño de la empresa.



Fuente: Fundae 2023.

Al igual que en la UE, es mayor en empresas de mayor tamaño, pero sin embargo, *España* dedica menos horas a la formación, con una media de 8,5 horas por participante frente a las 22,6 horas de la UE, lo que evidencia diferencias en la intensidad de los programas formativos.

Figura 8. Coste hora-participante por sector en España.



Fundae 2023.

En todos los países, los costes laborales son la principal partida de gasto, pero en *España* representan más del 75% del total, frente al 55% de la media

europea, lo que sugiere una estructura de costes más centrada en salarios y que podría influir en la duración y el diseño de los programas de formación. El coste medio por participante en España asciende a 638€, muy por debajo del promedio europeo de 1.441€. (Figura 8).

La constante transformación de las profesiones y las industrias obliga a los trabajadores a actualizar sus competencias, siendo la educación y la formación profesional fundamentales para adaptarse a las demandas socioeconómicas, mejorar la empleabilidad y afrontar desafíos tanto personales como profesionales (Nieves Moreno Vida, 2024). Según el estudio del *Observatorio Social de la Fundación la Caixa*, la educación incide directamente en las oportunidades laborales de los jóvenes. Entre 2001 y 2021, la tasa de ocupación aumentó ocho puntos (Carrasco, 2024), especialmente entre quienes poseen formación superior, en comparación con aquellos que solo tienen estudios básicos. Además, la brecha de género se reduce entre las jóvenes con estudios universitarios, alcanzando un 57% de mujeres españolas de 25 a 34 años con formación universitaria en 2023, por encima de la media europea.

Los jóvenes con Formación Profesional (FP) también presentan tasas de ocupación más altas que los que tienen Bachillerato. Entre 2011 y 2021, el porcentaje de jóvenes españoles con estudios superiores pasó del 40% al 49%, mientras que los que solo tenían estudios básicos disminuyeron del 35% al 28%. *España* supera la media europea en jóvenes con estudios superiores (46%) y básicos (12%), aunque también registra una mayor proporción de jóvenes con menor cualificación.

En *España*, la educación funciona como un mecanismo de movilidad social, mejorando la empleabilidad, aunque no siempre se traduce en salarios acordes al nivel de estudios. Las remuneraciones son más bajas en comparación con el centro y norte de Europa (Carrasco, 2024), y la temporalidad laboral entre los jóvenes de 25 a 34 años supera el 30%, muy por encima de la media europea. Además, España lidera en la UE el porcentaje de jóvenes que mantienen una cercanía emocional con sus padres (56,6%), seguida por Grecia (51,1%) y Portugal (49,5%), frente a una media europea del 37,9%. Aunque España lidera el crecimiento económico en Europa, persiste una alta tasa de desempleo debido a la rigidez de su mercado laboral (Menéndez, 2025).

Las *políticas activas de empleo* (PAE) son esenciales para mejorar la empleabilidad, ya que proporcionan asesoramiento, formación y subvenciones para la

contratación, ayudando a corregir los desajustes que perpetúan el paro. En el actual contexto europeo de transformación digital y ecológica, la adquisición y actualización constante de competencias, junto con el aprendizaje continuo, resultan fundamentales para la inserción y permanencia laboral, asegurando el potencial productivo de los trabajadores. Para las empresas, la formación no solo impulsa la competitividad y el desarrollo del talento, sino que también facilita la atracción y retención de personal con las habilidades requeridas.

El *Consejo Económico y Social* (CES) ha destacado que en 2024 el gasto en políticas activas de empleo (PAE) disminuyó un 6,6%, invirtiendo la tendencia alcista de los últimos diez años. Solo se ejecutó el 67,2% del presupuesto del SEPE, lo que significa que un tercio de los fondos destinados a formación no se utilizaron. Además, las políticas actuales no parecen ajustarse a las necesidades reales de habilidades demandadas por las empresas. Mientras, el gasto en prestaciones por desempleo (políticas pasivas) creció un 5,1%, siendo 3,3 veces superior al destinado a las PAE. De los 7.001,6 millones de euros invertidos en PAE, casi la mitad (3.379,1 millones) se asignó al fomento de la inserción y formación, con una ejecución del 98,4%, aunque esta partida también registró una reducción del 7,2%. En formación para el empleo, el 74% de los fondos se dirigió a personas ocupadas y el 25% a desempleados, con una ejecución del 67,2% del presupuesto y un recorte del 6% respecto a 2023. Las partidas de oportunidades de empleo y formación (720,9 millones) y orientación (594 millones) también sufrieron reducciones del 4,4% y 2,9%, respectivamente, a pesar de sus altas tasas de ejecución.

El *“Informe de Percepción de la Juventud sobre la Formación Profesional en España”* del Centro Reina Sofía de Fod Juventud (Sanmartín et al., 2025), señala que un alto porcentaje de titulados en Formación Profesional consigue empleo rápidamente y en puestos relacionados con su especialidad, ya que las empresas buscan perfiles que combinen conocimientos técnicos y experiencia práctica desde el inicio.

La FP responde a esta demanda empresarial al ofrecer una formación ajustada a las necesidades actuales, lo que facilita una incorporación ágil al mercado laboral. Sectores como la tecnología, la sanidad y la industria digital (El Independiente, 2025) valoran especialmente a los profesionales formados en FP, considerándola clave para el desarrollo económico y la adaptación a los cambios digitales. El enfoque equilibrado entre teoría y práctica de esta moda-

lidad permite a los estudiantes adquirir tanto habilidades técnicas como competencias transversales, esenciales para el trabajo en equipo y la adaptación a nuevos entornos laborales.

La educación y formación profesional son fundamentales para integrar jóvenes al trabajo y permitir que empleados y desempleados adapten o adquieran competencias. Para 2050, los cambios tecnológicos, energéticos y socio-culturales harán obsoletas las habilidades actuales, requiriendo actualización profesional continua durante toda la vida laboral extendida. Existe además, una *brecha significativa* entre la *formación universitaria* y las *necesidades empresariales* (El Independiente, 2024).

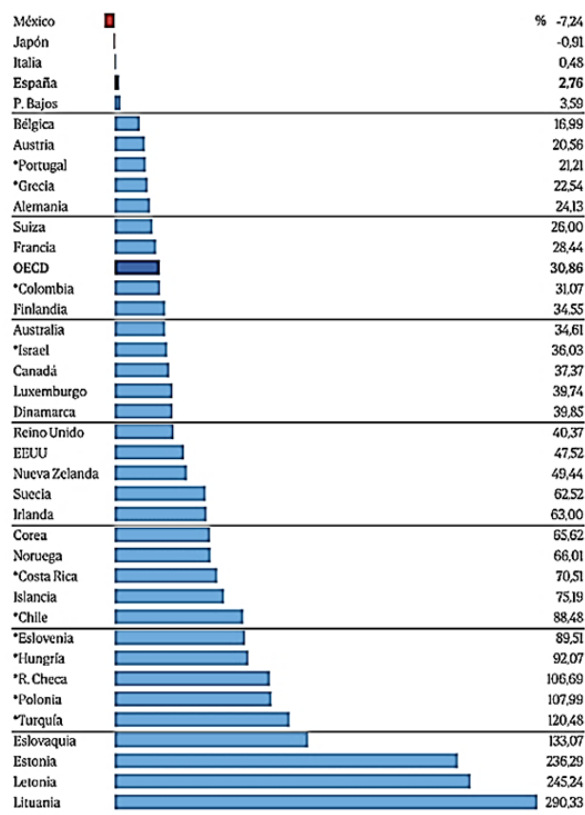
Se necesita colaboración universidad-empresa para ofrecer educación personalizada que combine teoría y práctica mediante proyectos reales e interdisciplinarios, desarrollando tanto conocimientos como habilidades personales que destaquen en procesos de selección. Esto es una gran oportunidad para afianzar conocimientos y desarrollar habilidades personales que hagan destacar a los candidatos en los procesos de selección. La transición hacia empleos diversos durante toda la vida laboral es una realidad que requiere *criterios sociales de apoyo* (Sagardoy, 2018). España se enfrenta a la precariedad y los bajos salarios, debido a un modelo productivo basado en servicios temporales y falta de formación. El envejecimiento poblacional llevará también, a que en 2030 el 30% supere los 65 años y en 2050 alcance el 40%, haciendo insostenible el sistema de pensiones actual.

El desempleo genera múltiples impactos económicos y sociales, limitando acceso a vivienda, consumo y decisiones vitales de los jóvenes. Pese a millones de desempleados (Domínguez, 2022), persisten 100.000 vacantes sin cubrir, por desajustes de cualificación o condiciones poco atractivas. Es crucial conectar formación empresarial con currículos académicos e integrar universidades y empresas en sus cadenas de valor. La educación debe orientarse hacia formación por retos que combine competencias técnicas con habilidades transversales, como el trabajo en equipo, pensamiento crítico, creatividad e innovación. Las empresas deben adaptarse a las preferencias distintivas de los jóvenes para atraer y retener talento, alineándolas con objetivos corporativos.

El *SEPE* es un organismo autónomo del Ministerio de Trabajo y Economía Social que, junto con los servicios autonómicos de empleo, conforma el *Sistema Nacional de Empleo*. Su función es desarrollar políticas laborales, gestionar

prestaciones por desempleo y ofrecer información del mercado laboral. De los 2,8 millones de desempleados españoles, solo 560.000 buscan empleo a través del SEPE y servicios autonómicos (Triguero, 2025). Únicamente el 20% de desempleados utiliza oficinas públicas, porcentaje que en algunos trimestres descendió al 18%. Solo el 15% de desempleados (348.000) han participado en procesos de selección a través del SEPE. En 2024, únicamente el 1,9% de los asalariados registrados por el INE consiguieron empleo mediante este servicio, representando 355.000 de 18,5 millones de personas. Esta cifra ha descendido y nunca superó el 3,2% desde 2006.

Figura 9. Variación del salario real de países de la OCDE (1994-2024).



Fuente: M.V.; El Mundo.

Es esencial analizar *salarios en términos reales* para evitar malinterpretaciones (Olcese, 2025), pues los *aumentos nominales* no significan mejora si los precios suben igual o más (Figura 9). Paralelamente, los *salarios reales en Es-*

paña han crecido apenas 2,76% en 30 años según la OCDE, pasando de 32.157 euros en 1994 a 33.044 euros en 2023. Este crecimiento es uno de los menores entre los 38 países miembros, cuya media alcanzó 30,8%, casi once veces superior. Solo México, Japón e Italia registran peores resultados con caídas reales o incrementos mínimos. En las principales economías europeas como Alemania y Francia, los salarios reales crecieron significativamente (24,1% y 28,4% respectivamente), con aumentos también en países mediterráneos y en desarrollo. Los mayores incrementos se registran en exrepúblicas soviéticas de Europa del Este, que experimentaron transformaciones económicas profundas con alzas superiores al 100%. Las comparaciones entre países deben ajustarse por poder de compra según metodología OCDE.

Los salarios reales españoles solo superaron la media OCDE en los años 90 y tras la crisis de 2008, manteniéndose generalmente por debajo con una brecha actual del 11%, equivalente a 6.583 dólares anuales. El estancamiento salarial español en tres décadas (Olcese, 2025) se debe principalmente a la falta de crecimiento productivo, con remuneraciones reales estancadas desde 1995. Esto responde parcialmente a la menor presencia industrial, que cayó del 22% al 12,5% del empleo, y la especialización en servicios de baja productividad, tendencia común en economías desarrolladas.

La tabla 2, detalla el número de *parados por comunidad autónoma* en el último mes registrado. En abril de 2025, la *Seguridad Social* tenía 21.588.639 afiliados, con 10,24 millones de mujeres (crecimiento del 2,39% interanual) y 11,35 millones de hombres (crecimiento del 2,23%) En el segundo trimestre de 2025, la EPA española reflejó una notable creación de empleo con 503.300 ocupados más, aunque 31 de 88 sectores CNAE registraron caídas. Los sectores turísticos lideraron el crecimiento: *Servicios de comidas y bebidas* (+94.700), *Servicios de alojamiento* (+85.900) y *Comercio al por menor* (+82.200); este último por estacionalidad turística.

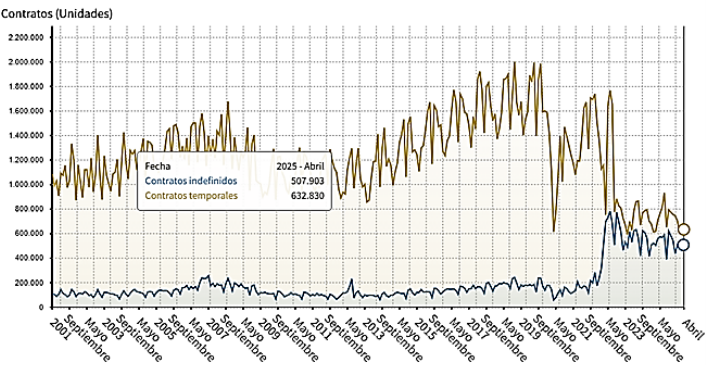
Los sectores con mayores pérdidas trimestrales (Arrabal, 2025) fueron *Actividades sanitarias* (-33.000), *Comercio al por mayor* (-23.100) y *Actividades postales* (-19.800). Anualmente, 57 de 88 sectores CNAE incrementaron empleo, encabezados por *Comercio al por menor* (+75.800), *Actividades de construcción especializada* (+68.800) y *Almacenamiento y transporte* (+63.800). Las mayores pérdidas anuales correspondieron a *Actividades de hogares como empleadores* (-32.300) y *Actividades deportivas y entretenimiento* (-22.900).

Tabla 2. N° de parados por Comunidad Autónoma.

Comunidad autónoma	Nº de parados en cada CCAA	Comunidad autónoma	Nº de parados en cada CCAA
Andalucía	619.103	Extremadura	70.669
Aragón	50.472	Galicia	115.545
Asturias	52.962	Islas Baleares	26.626
Canarias	154.644	La Rioja	12.442
Cantabria	28.766	Madrid	289.232
Castilla y León	104.991	Melilla	8.262
Castilla-La Mancha	127.277	Murcia	78.158
Cataluña	325.717	Navarra	29.491
Ceuta	9.219	País Vasco	106.811
Comunidad Valenciana	302.331		

Fuente: EpData, 2025.

Figura 10. Comparación entre la contratación temporal e indefinida.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social; EpData.

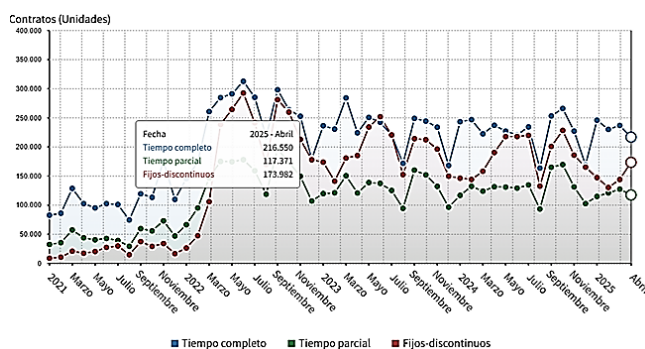
España ha alcanzado un récord histórico con más de 3 millones de *inmi-grantes trabajando*, sumando 3.070.831 afiliados extranjeros a la Seguridad Social en mayo de 2025. A pesar del crecimiento en sectores cualificados, la

mayoría de la mano de obra extranjera se concentra en áreas de bajo valor como la *hostelería, la construcción y la agricultura* (Alonso, 2025). La reforma laboral de 2022 ha sido clave, con trabajadores extranjeros representando el 41% del empleo creado en los últimos tres años.

Algunos sectores han visto un aumento significativo de afiliados, como el *transporte y almacenamiento* (25.4%) y el *suministro de agua y gestión de residuos* (10.5%). La población inmigrante tiene una presencia muy alta en ciertos sectores. En *bares y restaurantes* duplican la tasa media con un 28.7% del total de trabajadores, mientras que en *la construcción* superan el 22% y en la *agricultura, ganadería y pesca*, más del 26%. Además, los inmigrantes representan el 39.8% en el “*sistema especial agrario*” y más del 42% en el “*sistema del hogar*”.

En abril de 2025, el paro registrado español descendió a 2.512.718 personas, un 2,61% menos mensual (EpData, 2025), con 67.420 desempleados menos según el *Ministerio de Trabajo y Economía Social*. Así, el número total de parados quedó en 2.512.718 desempleados; y en abril de 2025, el desempleo afectó a 1 millón de hombres y 1,52 millones de mujeres. Los gráficos siguientes reflejan la evolución mensual de los contratos firmados (EpData, 2025), comparando contratos temporales con indefinidos (Figura 10), y detallando los indefinidos según jornada completa, parcial o fijos-discontinuos (Figura 11).

Figura 11. Contratos indefinidos a jornada completa, a tiempo parcial o fijos-discontinuos.

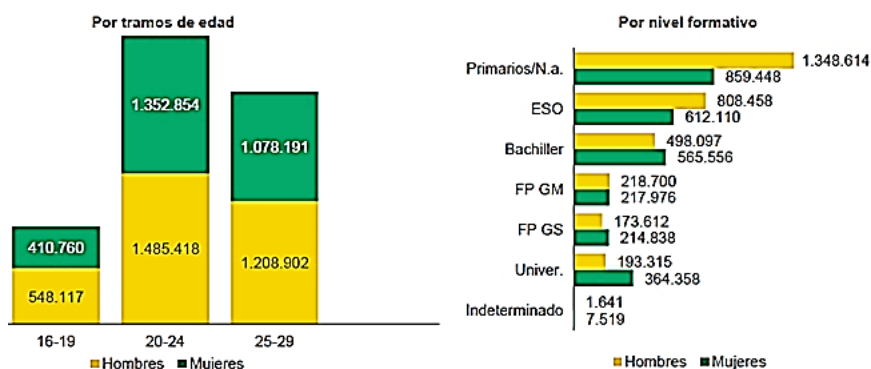


Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social; EpData.

Hay determinados *colectivos de atención prioritaria* para las políticas de empleo que corresponden a aquellos con dificultades de integración en el mer-

cado laboral. Entre los colectivos de interés para el empleo figuran: mujeres, mayores de 45 años, jóvenes, personas extranjeras y personas con discapacidad.

Figura 12. Distribución de la contratación (sexo, edad y nivel formativo).



Fuente: Sepe, 2025.

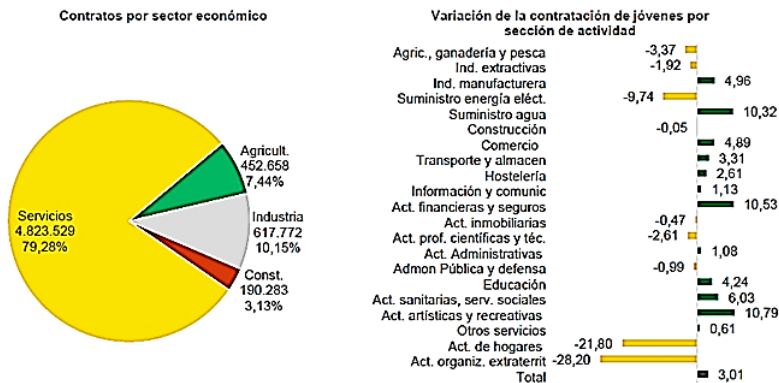
Los datos pertenecen al Informe del SEPE (2025) del *Mercado de Trabajo Estatal* de los Jóvenes menores de 30 años. (Datos 2024). El informe revela que la mayoría de los contratos juveniles, casi el 60%, son para personas con educación secundaria obligatoria o sin estudios acreditados. La contratación de jóvenes con Formación Profesional representa el 13.56% y sigue creciendo. En esta categoría, las mujeres superan a los hombres en contratos de Grado Superior, mientras que en Grado Medio la paridad es casi total (Figura 12). Por su parte, los universitarios constituyen el 9.17% de los contratos, con las mujeres representando el 65.34% del total, una tendencia constante en la última década.

En general, las mujeres predominan en los niveles formativos superiores, mientras que los hombres lo hacen en los inferiores, siendo el Grado Medio de Formación Profesional el nivel con mayor paridad de género. De acuerdo con el informe, el sector servicios es el principal empleador de jóvenes, con el 79.28% del total de contratos juveniles, lo que indica una fuerte “*terciarización*” en su actividad laboral. Además, se destaca un crecimiento del 10.79% en

los contratos para jóvenes en *actividades artísticas y recreativas*. También hubo aumentos significativos en las *actividades financieras y de seguros* (Figura 13), así como en el *suministro de agua*.

El Real Decreto-ley 32/2021 promueve la contratación indefinida y simplifica los contratos formativos. A partir del análisis del SEPE (2025), la contratación de jóvenes en 2024 se divide en 58.43% temporal y 41.57% indefinida (Figura 14), porcentajes similares a los del año anterior. Los contratos temporales por circunstancias de la producción crecieron un 4.16%, mientras que los indefinidos ordinarios aumentaron un 1.14%, un crecimiento más lento que en 2023 pero que aún contribuye a la estabilidad laboral.

Figura 13. Contratación por sector económico.



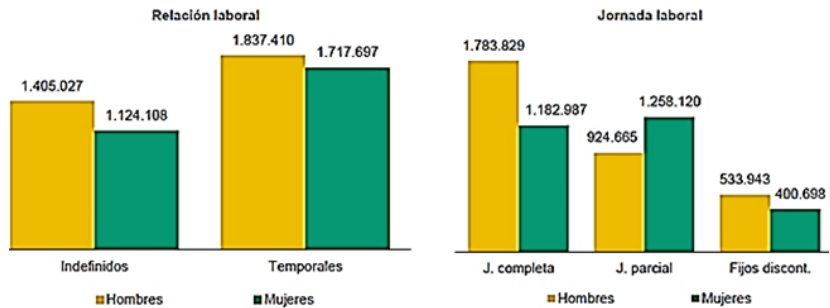
Fuente: Sepe (Datos de 2024).

Los contratos formativos y para artistas tienen una baja representación. Finalmente, el 48.76% de los contratos son a jornada completa, el 35.88% a jornada parcial, y el 15.36% son fijos discontinuos, con una ligera disminución en 2024. Según el SEPE (2025), la *tasa de temporalidad* en los contratos de jóvenes, que era superior al 90% hasta 2021, disminuyó notablemente tras la reforma laboral de 2022. En 2024, la tasa para mujeres jóvenes fue del 60.44% y para hombres del 56.67%. A pesar de la reducción, los contratos temporales aún representan el 58.43% del total del empleo juvenil (Figura 15), manteniendo la temporalidad como la modalidad dominante.

La *tasa de parcialidad* se mantuvo estable entre 2015 y 2020, cuando experimentó una caída. Aunque ha tenido una leve reducción, en 2024 aumentó ligeramente, con las mujeres jóvenes registrando un 44.27% y los hombres un

28.52%. Las gráficas anteriores muestran cómo han evolucionado en la última década *la temporalidad, la parcialidad y el índice de rotación* en los contratos de los jóvenes. La brecha de género en este tipo de contratación sigue siendo evidente, aunque se está reduciendo lentamente. El índice de rotación para los jóvenes fue de 2.29 en 2024, ligeramente por encima del 2.27 del total de la población. Este valor, que mide la cantidad de contratos que una persona firma en un año, aumentó un poco desde 2023 debido a la mayor temporalidad.

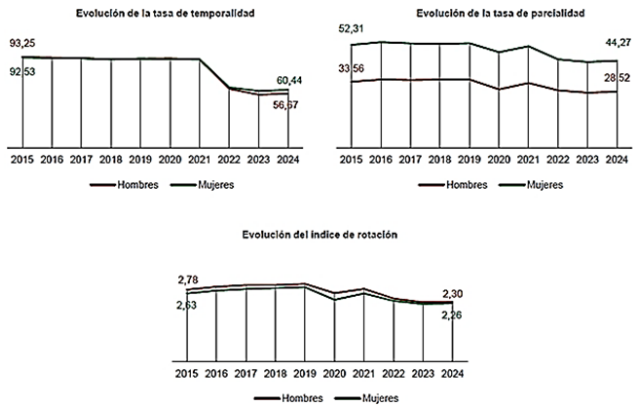
Figura 14. Contratación según duración del contrato y jornada laboral.



Fuente: Sepe (Datos de 2024).

El índice para personas mayores de 30 años fue de 2.26, lo que sugiere que ni la edad ni el sexo son factores determinantes en esta variable.

Figura 15. Evolución de las tasas de temporalidad, parcialidad e índice de la contratación.

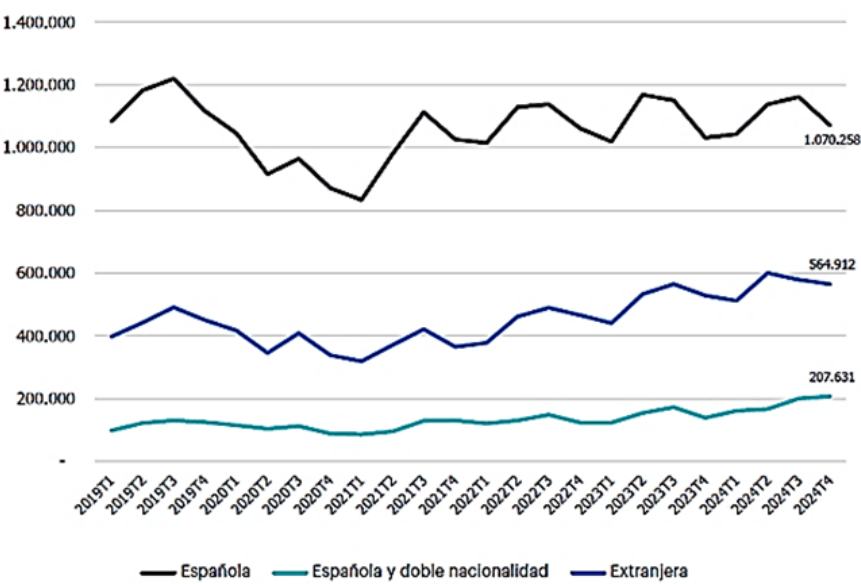


Fuente: Sepe. Observatorio de las Ocupaciones (Datos de 2024).

3. Mercado laboral del sector de hostelería y turismo en España.

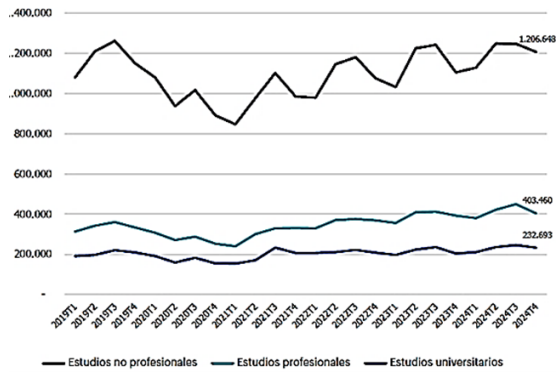
En el sector de *Hostelería y Turismo* en España, el empleo de personas extranjeras y con doble nacionalidad creció de 497 mil en 2019 a 772 mil en 2024, mientras que el empleo de españoles se mantuvo estable, con una leve caída de 1,08 a 1,07 millones. Los extranjeros y personas con doble nacionalidad (Figura 16), representan el 42% de los trabajadores. Tienen mayor presencia en los *Servicios de comidas y bebidas* (31% extranjeros, 12% doble nacionalidad) y *Servicios de alojamiento* (28% extranjeros, 10% doble nacionalidad). El empleo en *Hostelería por nivel de estudios* (Figura 17), se ha mantenido estable (Arrabal, 2025), con una mayoría de trabajadores sin estudios profesionales, quienes además son los más afectados por la estacionalidad.

Figura 16 Evolución del empleo por nacionalidad. N° de personas.



Fuente: INE; Arrabal, 2025.

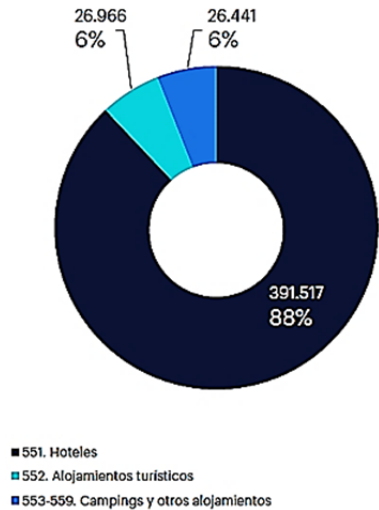
Figura 17. Evolución del empleo por nivel de estudios. N° de personas.



Fuente: Fuente: INE; Arrabal, 2025.

Solo el 35% de los empleados en el sector tiene estudios profesionales o universitarios. El segmento de *Servicios de alojamiento* está dominado por los *Hoteles* (CNAE 551), que emplean al 88% del total, con 391.517 trabajadores. Los *Alojamientos turísticos* (CNAE 552) y los *Campings y otros alojamientos* (CNAE 553-559) representan el 6% y el 4% del empleo, con 26.996 y 26.441 ocupados respectivamente (Figura 18).

Figura 18. Desglose de ocupados en servicios de alojamiento (CNAE 55).

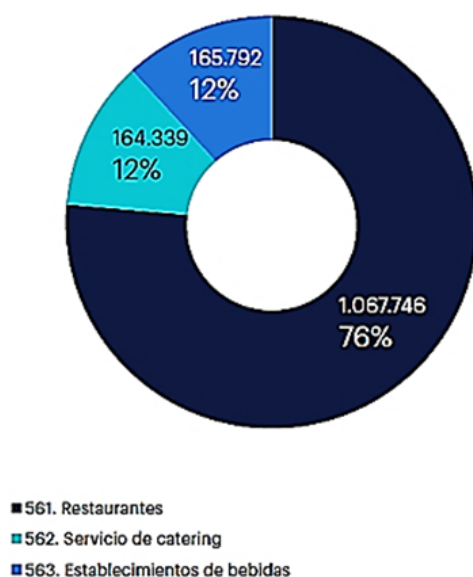


Fuente: INE; Arrabal, 2025.

En el segmento de *Servicios de comidas y bebidas* (Arrabal, 2025), los *Restaurantes* (CNAE 561) lideran con el 76% del empleo, contando con 1.067.746 ocupados. Los *Establecimientos de bebidas* (CNAE 563) y Los *Establecimientos de bebidas* (CNAE 563) y los *Servicios de catering* (CNAE 562) representan cada uno el 12% del empleo, con 165.792 y 165.339 ocupados respectivamente (Figura 19).

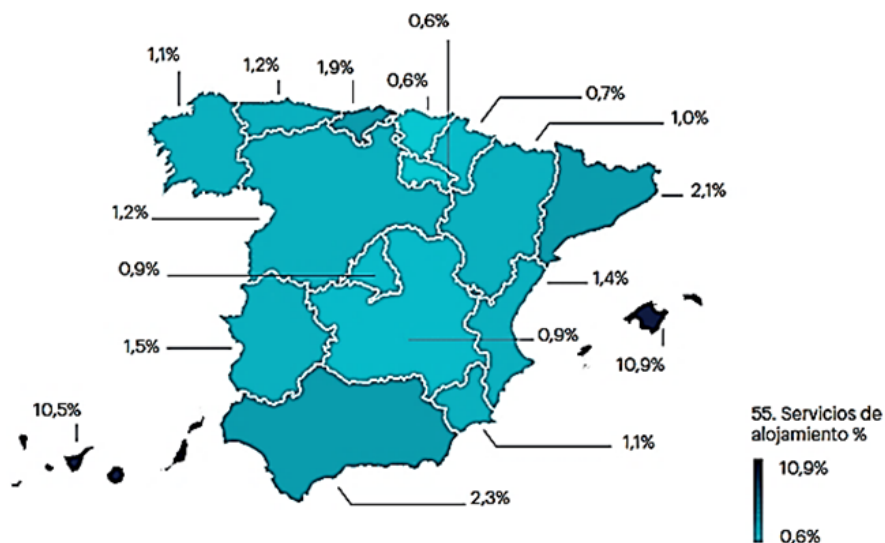
Los *Servicios de alojamiento* en España registran altas *tasas de absentismo laboral*, superando el promedio sectorial por 1,2 puntos porcentuales en 2024, y por 2,7 puntos en absentismo por bajas médicas durante once trimestres. En cambio, los *Servicios de comidas y bebidas* tienen niveles de absentismo por debajo del promedio.

Figura 19. Desglose de ocupados en servicios de comidas y bebidas (CNAE 56).



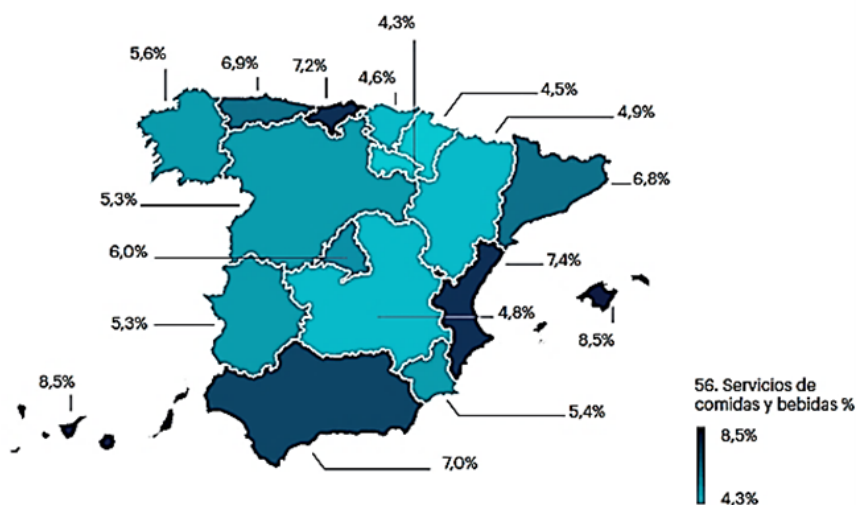
Fuente: INE; Arrabal, 2025.

El sector de *Servicios de alojamiento* en España representa el 2.1% del empleo total, destacándose significativamente en las Islas Baleares y Canarias, donde alcanza el 10.9% y 10.5% respectivamente. Esta proporción es notablemente superior a la de Andalucía, que con un 2.3% es la siguiente comunidad con mayor porcentaje (Figura 20).

Figura 20. Mapa de Ocupados en servicios de alojamiento.

Fuente INE; Arrabal, 2025.

En cuanto a los Servicios de comidas y bebidas (Figura 21), este segmento constituye el 6,4% del empleo a nivel nacional.

Figura 21. Mapa de ocupados en servicios de comidas y bebidas.

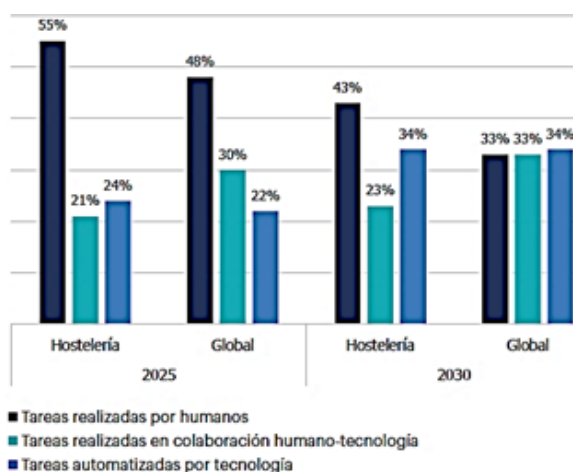
Fuente INE; Arrabal, 2025.

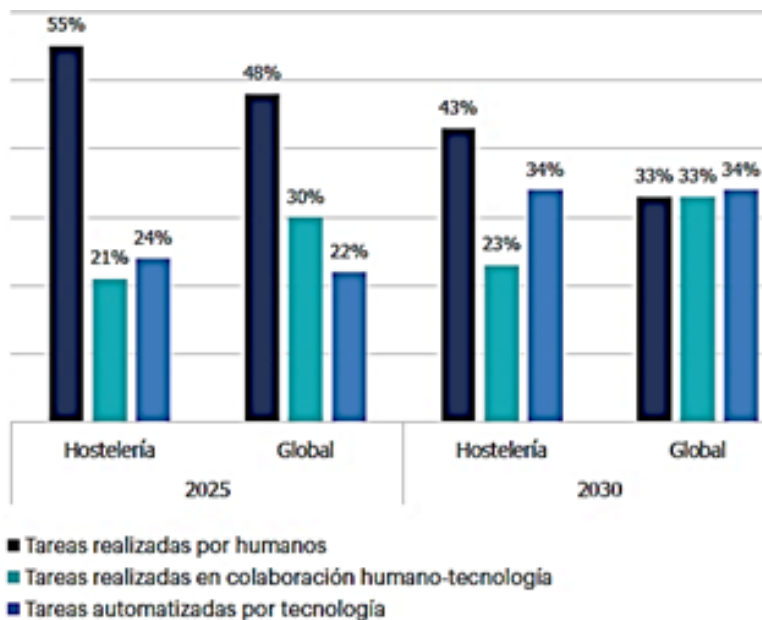
Al igual que en alojamiento, Baleares y Canarias lideran con un 8.5% cada una, seguidas de cerca por la Comunidad Valenciana (7.4%) y Cantabria (7.2%). La mayoría de las compañías hoteleras anticipan cambios significativos impulsados por el aumento de gastos operativos, el enfoque en responsabilidad social y la expansión de herramientas digitales.

Por otro lado, entre las tecnologías que liderarán estas transformaciones, destacan la inteligencia artificial, la robótica autónoma y las soluciones energéticas avanzadas (Figuras 22). En el ámbito laboral, la hostelería muestra mayor demanda de especialistas en IA, aunque sin alcanzar los niveles de otros sectores, mientras que los puestos directivos experimentan una demanda excepcional. Las perspectivas de automatización evidencian el rezago tecnológico del sector y confirman que las funciones humanas seguirán siendo fundamentales tanto ahora como en el futuro.

La escasez de profesionales cualificados en Hostelería y Turismo en España es una preocupación creciente, con casi el 60% de los empleadores anticipando dificultades en la selección. Se estima que un tercio de los trabajadores recibirá formación especializada antes de 2030, siendo la capacitación continua y el respaldo económico gubernamental claves. Las organizaciones buscan mejorar las condiciones y oportunidades de desarrollo para atraer talento.

Figuras 22 Roles claves con mayor crecimiento (%) en el sector (arriba). Tareas realizadas (%) por personas, principalmente por tecnología o combinación de ambas (abajo).





Fuente WEF; Arrabal, 2025.

Referencias académicas.

- Abedin, J. (2015). Estudiar en Dinamarca gratis sí es posible - Grados y Masters en Europa. <https://educoway.com/estudiar-en-dinamarca-gratis-si-es-posible/>
- Algaba Garrido, E. (2015). Universidad pública y privada en España: dos modelos distintos con objetivos similares. Encuentros Multidisciplinares,
- Alonso, R. (2022). “El impacto de la industria universitaria en UK” del Universities UK International. <https://n9.cl/40yu4>
- Alonso, R. (2023). El reto de la internacionalización de la universidad española. <https://n9.cl/dd51h1>
- Álvarez Cuesta, H. (2023). La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género. Revista De Relaciones Laborales,
- Anguera, M. (2022). La formación universitaria solo es profesional si cuenta con la empresa. <https://n9.cl/h5k8s>
- Arranz, E. (2022). Consejos para salir del desempleo - Fundación Adecco. <https://n9.cl/2ciudt>
- Ascun. (2025). Guía del sistema educativo de Países bajos. Retrieved May 26, 2025, from <https://n9.cl/vtk2j>
- Astor, L. (2024). ¿Cuáles son los mejores sistemas educativos del mundo? <https://n9.cl/q9un5f>
- Away, H. M. (2024). Equilibrar Estudio y Trabajo en Australia: Estrategias. <https://n9.cl/khq3k>
- Belmonte Martínez, I. M. (2025). Cambios y tendencias de la formación y el aprendizaje en las Administraciones públicas del siglo XXI. Documentación Administrativa, (13), 46–70. <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/11478>
- Benayas, M. (2024). Conoce las claves del mercado de trabajo en Alemania. <https://n9.cl/xyydp>
- Bosada Morán, M. (2018). Las universidades advierten: se forman más maestros de los que se necesitarán -. Educaweb.Com, <https://n9.cl/vk8fs>

- Bradley, S. (2024). La financiación de la educación y la investigación se recorta. <https://n9.cl/0uer1>
- Cabralles, Madera, & Viola. (2024). La financiación de las universidades: sostenibilidad, eficiencia y redistribución. *Papeles De Economía Española*, N.º 180,
- Carrasco, M. (2024). Jóvenes y empleo: el nivel de estudios aumenta la brecha de ocupación laboral en España. <https://n9.cl/kukhp0>
- Cervera, J. (2025a). Educación en España: cada vez más profesores y menos alumnos. <https://n9.cl/db03i>
- Cervera, J. (2025b). Una experta mundial en educación: «Las universidades deberían tener menos alumnos». <https://n9.cl/6tr80>
- Cgtn. (2025). Aspiraciones de China - La formación profesional ofrece más oportunidades a los jóvenes chinos. Retrieved Jul 17, 2025, from <https://n9.cl/o7b3x>
- Chaudhury, P., & Jenkins, C. (2024). Retos mundiales, soluciones locales: el papel de las universidades en la educación del futuro. *Papeles de la economía española*(N.º 180) <https://n9.cl/8x73v>
- Claudio Quiroga, G. (2017). Intercambios educativos entre China y España en la Universidad: plataforma de acercamiento entre los dos países.
- Crespo, F. L. (2025). Características de la financiación del sistema universitario español: precariedad y falta de estímulo a la competencia: posibles alternativas. *European Public & Social Innovation Review*, 10, 1–20.
- Dalegaard Madsen, T. (2024). Voces de la Educación | Cómo Dinamarca mejora la educación superior mediante la negociación colectiva. Retrieved May 15, 2025, from <https://n9.cl/9d86l>
- Delgado, S. (2023). La formación profesional está de moda y no es para menos: las salidas laborales son muy buenas. Retrieved Jun 26, 2025, from <https://n9.cl/6v74l>
- Domínguez, A. A. (2022). ¿Cómo ajustar la formación de los jóvenes a las necesidades del mercado laboral? <https://n9.cl/4slho>
- Echeverría Samanes, B. (2000). Macrotendencias de Formación Profesional en UE. <https://n9.cl/2k3ai>
- Egali. (2024). Todo lo que necesita saber sobre los cursos de VET en Australia. <https://n9.cl/6voy2>
- Escolar, M. (2024). España, a la cola de Europa en población con estudios de FP con algo más del 20%, frente al 40% de la UE - Éxito educativo. <https://n9.cl/ah6m7>

- España está a la cola de la UE en población con estudios de Formación Profesional. (2024). <https://n9.cl/0au9z>. Retrieved May 26, 2025
- Fernández Aguilar, C. (2021). Índice para una vida mejor. Universidad Isabel I, <https://www.ui1.es/blog-ui1/indice-para-una-vida-mejor>
- Fernández Enguita, & Mariano. La educación en la encrucijada. Retrieved Apr 17, 2025, from <https://n9.cl/nnz2t>
- Fernández Ramírez, M. (2023). El sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral: tribulaciones de un modelo formativo deficitario. Proyecto De Investigación “Las Nuevas Tecnologías Y El Impacto En El Ámbito Laboral Y De La Seguridad Social: El Impacto Socioeconómico De La Economía Digital”, <https://n9.cl/uhbyt>
- Fernández, J. L. (2025). La oferta de FP privada online se dispara muy por encima de la pública - Éxito educativo. <https://n9.cl/xu4e0c>
- Fernández, R. (2023). Alemania: tasa de paro. Statista. Retrieved Jul 23, 2025, from <https://n9.cl/az50i2>
- Fernández, R. (2024). Tasa de paro en Finlandia. Statista. Retrieved Jul 23, 2025, from <https://n9.cl/hzial>
- Fernández, R. (2025a). Suecia: desempleo mensual 2020-2024. Statista. Retrieved Jul 23, 2025, from <https://n9.cl/3udez7>
- Fernández, R. (2025b). Tasa de paro en Países Bajos. Statista. Retrieved Jul 23, 2025, from <https://n9.cl/b7nrx>
- Fernández, R., & Statista. (2025a). Alemania: tasa de paro. Retrieved May 27, 2025, from <https://n9.cl/az50i2>
- Fernández, R., & Statista. (2025b). Tasa de paro en Finlandia. Retrieved May 27, 2025, from <https://n9.cl/hzial>
- Fernández, R., & Statista. (2025c). Tasa de paro en Países Bajos. Retrieved May 27, 2025, from <https://n9.cl/b7nrx>
- Gamarra, G. (2020). Fuga de cerebros: sus causas y que puedes hacer para evitarla. <https://factorial.es/blog/fuga-cerebros/>
- García Montalvo, & Montalbán Castillo. (2024). ¿Pueden competir las universidades privadas con las públicas en España?. Financiación universitaria y economía política. Papeles De Economía Española, N.º 180,
- Gil, I. (2025). Tendencias en la búsqueda de empleo para el año 2025. <https://fundacionadecco.org/blog/tendencias-en-la-busqueda-de-empleo-para-el-ano-2025/>

- Gilsaz, J. (2024). España se encuentra entre los 5 países europeos con una opinión más positiva sobre la educación pública de su país (Suecia y Países Bajos a la cabeza). Retrieved Apr 24, 2025, from <https://n9.cl/dmsjqt>
- González Hermoso de Mendoza, A., & Bécquer, L. (2025). La Universidad del siglo XXI debe ser, más que nunca, una universidad centrada en el alumno. <https://n9.cl/jg4uh>
- Haya, J. (2023). ¿Cuál es la clave del éxito educativo de Finlandia? Intercultura. Retrieved Apr 24, 2025, from <https://www.afs-intercultura.org/clave-del-exito-educativo-de-finlandia/>
- Heather. (2024). The Strategic Transformation for Australian Universities in 2024. <https://seatssoftware.com/the-strategic-transformation-for-australian-universities-in-2024/>
- Hernández Armenteros, J., & Pérez García, J. A. (2024). Claves del comportamiento de la demanda de estudios universitarios. Crue. <https://n9.cl/w33rh>
- Hey, A. (2025). ¿Qué es un RTO? Organizaciones de formación registradas en Australia.
- Heymoveaway. (2024). Equilibrar Estudio y Trabajo en Australia: Estrategias. <https://n9.cl/khq3k>
- Homs, O. (2024). La formación profesional dual en España. Retos para 2030. <https://www.fundacionbertelsmann.org/publicaciones/la-formacion-profesional-dual-en-espana-retos-para-2030>
- Hulatt Lily et al. (2024). Problemas de desempleo en Alemania: Causas, Impacto | StudySmarter. Retrieved Apr 24, 2025, from <https://www.studysmarter.es/resumenes/aleman/problemas-sociales-alemanes/problemas-de-desempleo-en-alemania/>
- Kayo, J. R. S. (2024). India enfrenta escaso trabajo y poco personal calificado. <https://n9.cl/53m3l>. Retrieved Jul 18, 2025.
- Lacuesta, Martínez-Matute, & Sanz. (2024). Desajustes entre demanda y oferta de titulaciones en las universidades públicas presenciales. Papeles De Economía Española.
- León, A. (2024). ¿Qué es el BTEC? Todo sobre el sistema de FP británico que está revolucionando la educación. Retrieved May 15, 2025, from <https://n9.cl/s3whi>
- Lu, Y., & Gao Yuan. (2021). China: los titulados se preparan para el difícil mercado laboral. International Higher Education, https://ceppe.uc.cl/images/stories/recursos/ihe/Numeros/106/revista-ihe_106-15.pdf

- Lüber, K. (2024). Centros de formación superior en Alemania. Deutschland. De. Retrieved Jul 22, 2025, from <https://www.deutschland.de/es/topic/saber/centros-de-formacion-superior-en-alemania>
- Martín Lozano, I., & Sánchez-García, A. B. e. a. (2024). Una educación inclusiva y de calidad: ideas y estrategias para seguir avanzando. <https://doi.org/10.14201/0AQ0366>. <https://n9.cl/tjpnr>
- Martínez, A. L. (2023). El papel del profesorado universitario español ante el nuevo modelo europeo de educación superior y el despliegue tecnológico en la docencia. IDP. Revista De Internet, Derecho Y Política, (37), 1–12. <https://10.7238/idp.v0i37.401765>
- Martínez, J. (2025a). El futuro del trabajo: ¿estamos preparados? <https://www.fundacioncyd.org/el-futuro-del-trabajo-en-espana/>
- Martínez, J. (2025b). La gobernanza: lecciones norteamericanas aplicables a España. <https://n9.cl/o0gtg>
- Meneses, N. (2022). Clara Sanz: “Ningún país puede permitirse el desequilibrio entre tener parados y no encontrar profesionales para cubrir los puestos de trabajo”. Retrieved Jun 26, 2025, from <https://n9.cl/z8xbi>
- Mkt, P. (2024, -04-10). Adaptabilidad en el entorno laboral: Clave para el Éxito en un mundo en constante cambio. <https://n9.cl/0ng8g>
- Montiel, L., & Ilerna. (2024). ¿Se puede ir a la universidad sin bachillerato? Retrieved Apr 23, 2025, from <https://n9.cl/wsmzez>
- Navalon Pascual, E. (2025). ¿Es posible trabajar en el extranjero con un Grado Superior? Ilerna. Retrieved Jul 22, 2025, from <https://www.ilerna.es/blog/trabajar-extranjero-grado-superior>
- Nieves Moreno Vida, M. (2024). Las políticas de formación y recualificación para el empleo. Temas Laborales: Revista Andaluza De Trabajo Y Bienestar Social, (175), 215–250.
- Parellada, M. (2023). El creciente protagonismo del sistema universitario privado en España. <https://n9.cl/99p6ab>
- Pascual, B. (2023). La baja productividad en España: un desafío estructural.
- Peralta, D. (2023). La paradoja del mercado laboral que podría resolver la FP. <https://www.aceprensa.com/educacion/la-paradoja-del-mercado-laboral-que-podria-resolver-la-fp/>
- Prieto, J. L. e. a. (2025). Descubriendo el Sistema Educativo Finlandés: Innovación y Buenas Prácticas para la Formación Profesional -. <https://n9.cl/9w-dkto>

- Quiroga, G. C. (2017). Intercambios educativos entre China y España en la Universidad: Plataforma de acercamiento entre los dos países. *Anuario Jurídico Y Económico Escorialense*, (50), 475–498.
- Ramió, C. (2024). Los retos que afrontan las universidades: modelos de gobernanza y reinención de la función docente. *Papeles De Economía Española*, <https://n9.cl/tgs4k8>
- Riesco, S. (2018). La mitad de los estudiantes de Magisterio no podrá ejercer su profesión, según un informe de la CRUE. <https://n9.cl/t31c5>. Retrieved May 7, 2025.
- Roig, F. (2025). India enfrenta el reto de crear millones de empleos anualmente para alcanzar su meta de desarrollo en 2047. *hoydiario.es*. Retrieved Jul 18, 2025, from <https://n9.cl/csv3f>
- Rosada Morán, M. (2018). Las universidades advierten: se forman más maestros de los que se necesitarán - *educaweb.com*. *Educaweb*,
- Sagardoy, J. A. (2018). “El fin del empleo para toda la vida es una dura realidad”. <https://n9.cl/fkzkcr>
- Sanmartín, A., Kuric, S., Gómez, A., & y Consultoría i4d!. (2025). Percepción de la juventud sobre la Formación Profesional en España. <https://n9.cl/vi-w3o>
- Santos Villalba, M. J. e. a. (2025). Avanzando hacia una escuela inclusiva digital. Ediciones Octaedro, S.L. <https://n9.cl/iqt10w>
- Sanz, C., & MEFPD. (2024). Una formación profesional que nos prepare para el futuro. <https://n9.cl/gwb54c>
- SEPE. (2025). Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes 2025 (Datos 2024). <https://n9.cl/i8uuxa>
- Sheffield. (2025). Año y Curso Escolar en Suiza 2025-2026. <https://n9.cl/nb7gc>
- Silva, L. C. S. (2024). Gestión de la transferencia de tecnología para la innovación en las universidades públicas brasileñas. *Revista Iberoamericana De Educación*, 95(1), 17–40. <https://10.35362/rie9516201>
- Trindade Pereira, I., & Euronews. (2025). ¿Apuesta la UE por la educación en línea? Retrieved Apr 23, 2025, from <https://n9.cl/g7vq3z>
- UNIR. (2025). Terapias de tercera generación: en qué consisten y cuáles hay. <https://n9.cl/qi1plz>
- Universidad de Granada. (2024a). ¿Qué ha hecho la UE por la educación superior en los últimos cinco años? <https://n9.cl/2pd1k>
- Universidad de Granada. (2024b). La Universidad: Un Actor Político Clave en el Siglo XXI. <https://n9.cl/9vv8d>

- Valverde, T., & Lumbier. (2025). Cómo Mejorar tus Competencias Profesionales a través de la FP en España -. <https://n9.cl/lacdx>
- Vázquez, J. A. (2015). Nuevos escenarios y tendencias universitarias. *Revista De investigación Educativa*,
- Velázquez-Gaztelu, J. P. (2024). Universidad: privatización acelerada | Alternativas económicas. Retrieved Apr 22, 2025, from <https://n9.cl/hv4e2y>
- Vieira, M. (2006). Tendencias para la Educación Superior Europea e implicaciones para la orientación universitaria.
- Villavicencio, S. (2025). Educación en Holanda: Lo que Todo Padre Inmigrante Debe Saber. Retrieved Jul 22, 2025, from <https://cloeindhoven.nl/blog-clo/educacion-en-holanda>
- Xinhua. (2024). Brasil necesitará 2,2 millones de nuevos profesionales para satisfacer su demanda industrial. Retrieved May 19, 2025, from <https://n9.cl/jkp0m>
- Yrkeshögskolan. (2025). Escuela Superior de Formación Profesional. Suecia. Retrieved Jul 22, 2025. <https://www.yrkeshogskolan.se/>

Documentos institucionales e informes técnicos.

- Adecco Group. (2025). Descifrando el Futuro: Análisis de Mercado y Tendencias Laborales Emergentes. Retrieved Jul 8, 2025, from <https://trabajandoenti.com/>
- Advantage Austria. (2025a). Formación. El sistema educativo austriaco. Retrieved May 26, 2025, from <https://bit.ly/45PGo9G>
- Advantage Austria. (2025b). Sistema de enseñanza dual. Austria. Retrieved May 26, 2025, from <https://bit.ly/4r1NnVz>
- Alkemy. (2023). Cómo adaptarse a los cambios del mercado en el proceso de selección. <https://www.alkemy.org/como-adaptarse-a-los-cambios-del-mercado-en-el-proceso-de-seleccion/>
- ANPE. (2024). Desafíos y Problemas de la Nueva Formación Profesional Dual. <https://revista.anpe.es/desafios-y-problemas-de-la-nueva-formacion-profesional-dual/>
- Asesoría Moguel. (2025). ¿A qué edad empiezan a trabajar los jóvenes en España en 2025? Así ha cambiado en 50 años. <https://n9.cl/v3nrf>

- Asiss. (2025). Estudios de sistemas educativos de la UE o países con convenio de reciprocidad de educación general de nivel secundario superior, suficientes para completar el nivel, con acceso directo a la educación universitaria
- Banco Mundial. (2018). El empleo, núcleo del desarrollo: Transformar economías y sociedades mediante puestos de trabajo sostenibles. Retrieved May 1, 2025, from <https://bit.ly/4r1vRRi>
- British Council. (2025). Centros de formación profesional en UK. <https://bit.ly/45RvnER>
- Canal Universitats. (2025). Estudiante de un sistema educativo extranjero. Retrieved Apr 19, 2025, from <https://n9.cl/znugk>
- CEAC. (2022). FP pública o privada: ¿qué opción me conviene? <https://n9.cl/ochge>
- Cedefop. Vocational education and training in Europe | Austria - Cedefop.
- Cedefop. (2023). Una Mirada a la Formación Profesional en España. https://www.cedefop.europa.eu/files/8145_es.pdf
- Cedefop. (2024). VET in Europe database | Vocational education and training in Europe | Austria |. Retrieved Jul 14, 2025, from <https://n9.cl/kav4vu>
- Centro de Estudios Profesionales Santa Gema. (2024). ¿En qué países tiene más salida laboral un título de FP? <https://www.fp-santagema.es/en-que-paises-tiene-mas-salidas-titulo-fp/>
- Ceupe. (2025). ¿Qué es el mercado laboral? Características, elementos e importancia. Retrieved May 12, 2025, from <https://www.ceupe.com/blog/mercado-laboral.html>
- Cgtn. (2022). Aspiraciones de China - La formación profesional ofrece más oportunidades a los jóvenes chinos. Retrieved May 19, 2025, from <https://n9.cl/o7b3x>
- City of Helsinki. (2025). Why choose vocational education and training? <https://n9.cl/a38g8>
- <https://refworks.proquest.com/library/6800bb0190ffd06344a9254f>
- Comisión Europea. (2022). Iniciativas de educación superior - European Education Area. Retrieved Apr 23, 2025, from <https://education.ec.europa.eu/es/education-levels/higher-education/about-higher-education>
- Comisión Europea. (2025a). Convocatoria de propuestas 2025. EAC/A08/2024. Programa Erasmus+
- Comisión Europea. (2025b). Programa Erasmus+ Másteres conjuntos Erasmus Mundus. <https://bit.ly/4qSWPKK>

- Contacto Global. (2024). Guía completa para estudiar y trabajar en Australia en 2024 - Contacto Global. <https://n9.cl/fh00>
- Cgtn. (2025). La cooperación en formación profesional entre China y España beneficia tanto a empresas como a estudiantes de ambos países (2024). Retrieved May 19, 2025, from <https://n9.cl/gzwqar>
- CRUE. (2021). Universidad 2030. Propuesta para el debate. <https://n9.cl/vqxex>
- DAAD. (2025). Requisitos de admisión. Deutscher Akademischer Austauschdienst. Retrieved Jul 22, 2025, from <https://n9.cl/6xd839>
- DAAD España. (2025). Estudiar e investigar en Alemania. Requisitos de admisión. <https://n9.cl/fesdv>
- Datosmacro. Expansión. (2025). Desempleo de Finlandia 2025 | Datosmacro.com. Retrieved May 27, 2025, from <https://datosmacro.expansion.com/paro/finlandia>
- Datosmacro.Expansión. (2025). Países Bajos: Economía y demografía 2025. Retrieved May 27, 2025, from <https://n9.cl/ivfn>
- Diario Oficial de la Unión Europea. (2022). Conclusiones del Consejo sobre una estrategia europea de capacitación de las instituciones de educación superior para el futuro de Europa. <https://n9.cl/0xxtkl>
- Digital 360. (2023). ¿Por qué es tan baja la productividad en España? <https://www.channelpartner.es/pymes/por-que-es-tan-baja-la-productividad-en-las-empresas-espanolas/>
- Digital 360. (2025). Ametic alerta: hay más de 100.000 vacantes sin cubrir en TI. <https://www.channelpartner.es/negocios/noticias-negocios/ame-tic-alerta-hay-mas-de-100-000-vacantes-sin-cubrir-en-el-ambito-digital-mientras-otros-empleos-quedan-obsoletos/>
- Digital Confidencial. (2025). Las universidades corporativas, clave para impulsar el talento y mejorar la resiliencia empresarial. Retrieved Aug 2, 2025, from <https://n9.cl/lty9rt>
- Digital, P. (2024). Universidades públicas y privadas en España. Diferencias para decidir. <https://blog.nextplayz.com/?p=2762>
- Dingoos. (2025). Estudiar VET en Australia. <https://n9.cl/z7r6ze>
- Diputación Provincial de Västra. (2025). Encontrar una formación- Suecia. Retrieved Jul 22, 2025, from <https://n9.cl/2vh2r>
- Editorial, E. (2022). FP pública o privada: ¿qué opción me conviene? <https://n9.cl/ochge>

- Educatec. (2025). El auge de la FP privada en España: un reflejo de la demanda creciente de formación flexible. Retrieved May 27, 2025, from <https://n9.cl/7o5wi>
- Education, L. I. (2023). ¿Cuánto Cuesta Estudiar en el Extranjero? | LAE - Educación Internacional 2025. <https://lae-edu.com/cuanto-cuesta-estudiar-en-el-extranjero/>
- EduKonexion. (2025). ¿Cómo elegir grado y universidad en Alemania? <https://n9.cl/uluwg>
- EF Education First. (2025). ¿Cuánto cuesta estudiar en el extranjero? Retrieved Apr 23, 2025, from https://www.ef.com.es/cc/study-abroad_all_generic_ilc_x/
- El Independiente. (2025). El 37% de los graduados en FP encuentra empleo en menos de tres meses tras finalizar sus estudios. <https://n9.cl/5rwcx>
- Embajada de Austria en EE.UU. (2025). Formación profesional - Austria en EE.UU. Retrieved Jul 23, 2025, from <https://es.austria.org/research-science/blog-post-title-three-e6tad>
- Epdata. (2025). Paro registrado y afiliación a la Seguridad Social en España, estadísticas, gráficos y datos. Retrieved May 27, 2025, from <https://n9.cl/70mg8>
- Escuela PCE. (2025). Diferencias entre universidad pública y privada. Retrieved May 8, 2025, from <https://n9.cl/gw1s5o>
- Espacios de educación superior. (2024). La Universidad: Un Actor Político Clave en el Siglo XXI.
- Espacios de Educación Superior. (2025). La Universidad del siglo XXI debe ser, más que nunca, una universidad centrada en el alumno. <https://n9.cl/jg4uh>
- Estatal, S. P. d. E. (2025). El derecho a la formación para el trabajo. Una propuesta estratégica. Retrieved May 15, 2025, from <https://n9.cl/wllgd>
- European Commission. (2024). Carta Erasmus de Educación Superior - Erasmus+. Retrieved Jun 10, 2025, from <https://n9.cl/qduo8v>
- Eurydice. (2025). National reforms in vocational education and training. Retrieved May 15, 2025, from <https://n9.cl/pyil9>
- Eurydice España - rediE. (2025). Enseñanza universitaria. Estructura. Retrieved Jun 7, 2025, from <https://n9.cl/ybxybd>
- Expansión. (2025a). Finlandia: Economía y demografía 2025. Datosmacro.com. Retrieved Jul 23, 2025, from <https://datosmacro.expansion.com/paises/finlandia>

- Expansión. (2025b). Países Bajos: Economía y demografía 2025. Datosmacro.com. Retrieved Jul 23, 2025, from <https://datosmacro.expansion.com/paises/paises-bajos>
- Finnish National Agency for Education. (2025a). Finnish vocational education and training. <https://n9.cl/2l1w9m>
- Finnish National Agency for Education. (2025b). Quality Management in Finland. <https://n9.cl/f4o2d>
- FormaItalia. (2025). Contratos de Formación en Italia. <https://formaitalia.es/contratos-de-formacion-en-italia/>
- Foro Logística. (2023). La baja productividad en España también tiene mucho que ver con el Talento. <https://n9.cl/ebecut>
- FUNCAS. (2024). Desafíos y oportunidades para el futuro de la educación superior. <https://n9.cl/yvm5h>
- Fundación CIFE. (2024). Jornada «El derecho a la Formación para el Trabajo». <https://n9.cl/glsztn>
- ICEX. (2025). Dinamarca. Informe económico y comercial. <https://www.icex.es/es/explora-por-pais/dinamarca>
- Inesem. (2005). Escuela de Negocios Online. Retrieved 2025, from <https://www.inesem.es/home>
- Infobae. (2024). La revolución educativa, la clave del éxito económico de Corea del Sur. Retrieved May 16, 2025, from <https://n9.cl/qllev>
- Infobae, P. N. (2024). La India asegura crear empleo suficiente frente a las dudas sobre su modelo de crecimiento. Retrieved May 19, 2025, from <https://n9.cl/6g189g>
- InfoFinland.fi. (2025a). La formación para el mercado laboral.. Retrieved May 15, 2025, from <https://n9.cl/elc57c>
- InfoFinland.fi. (2025b). Formación profesional en Finlandia. Retrieved Jul 22, 2025, from <https://n9.cl/95bbe>
- (2025). Encontrar una formación. Suecia. Retrieved May 26, 2025, from <https://n9.cl/2vh2r>
- Interim Group. (2024). Adaptación al cambio en el entorno laboral: una soft-skill imprescindible. <https://n9.cl/d7ga4>
- Investing. (2025). Paro en Suecia - Tasa de desempleo Suecia. Investing.com. Retrieved Jul 23, 2025, from <https://n9.cl/o8t05>
- Italia Hello. (2025). Cursos de Educación y Formación Profesional - leFP. <https://n9.cl/zrcik>

- La Prensa. (2024). Brasil necesitará 2,2 millones de nuevos profesionales para satisfacer su demanda industrial. <https://n9.cl/culgj> Retrieved Jul 18, 2025
- Lidera2. (2024). Beneficios de Trabajar en Holanda: Un Resumen de Ventajas y Compensaciones -. <https://n9.cl/xrl3w>
- Make it in Germany. (2025). ¿Cómo encontrar una formación profesional en Alemania? Retrieved May 26, 2025, from <https://n9.cl/rr03h7>
- make-it-in-germany. (2025). ¿Qué es una formación profesional? Gobierno Federal. Retrieved Jul 22, 2025, from <https://n9.cl/1b2j3>
- MEFP. (2024). Sistema estatal de indicadores de la educación. <https://n9.cl/hm5za9>
- MEFPD. (2025a). Estudiar en Suiza. Retrieved Jul 17, 2025, from <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/suiza/ser-estudiante/en-suiza.html>
- MEFPD. (2025b). El Gobierno da luz verde a más de 6.700 nuevas ofertas de Formación Profesional destinadas a la población activa. Retrieved Jul 10, 2025, from <https://n9.cl/rfjxo>
- MEFPD. (2025c). El sistema educativo de Rusia. Retrieved Jul 18, 2025, from <https://n9.cl/7xd2w>
- Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. (2025). Estudiar en Rusia. Retrieved May 19, 2025, from <https://n9.cl/7xd2w>
- Ministry of Education and Culture. (2023). Vocational education and training in Finland.
- My German University. (2025). Los tres tipos de universidades en Alemania: Una guía 2025. Retrieved May 26, 2025, from <https://n9.cl/hm3xm>
- MyGermanUniversity. (2025). Requisitos de licenciatura en Alemania (2025/26). Retrieved Jul 22, 2025, from <https://n9.cl/o3d3b>
- N26. (2025). ¿Cuánto cuesta ir a la universidad en Europa?
- Newsroom Infobae. (2024). La India asegura crear empleo suficiente frente a las dudas sobre su modelo de crecimiento. Retrieved Jul 18, 2025, from <https://n9.cl/6g189g>
- OCDE. (2025a). Austria Better Life Index.
- OCDE. (2025b). Francia. Tu Índice para una Vida Mejor. <https://www.oecd-betterlifeindex.org/es/countries/france-es/>
- OCDE. (2025c). Italia. Tu Índice para una Vida Mejor. Retrieved Apr 28, 2025, from <https://n9.cl/ublb7ro>
- OCDE. (2025d). Tu Índice para una Vida Mejor. El Empleo. <https://www.oecd-betterlifeindex.org/es/topics/jobs-es/>

- OECD Better Life Index. (2025). Tu Índice para una Vida Mejor. <https://n9.cl/qtsk5f> Retrieved May 15, 2025, from <https://n9.cl/ecnyc>
- Oficina Económica y Comercial de España en Copenhague. (2023). Informe económico y comercial. <https://n9.cl/odonz>
- OIT. (2025). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2025. <https://n9.cl/s7ll8>
- Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2025. <https://n9.cl/s7ll8>
- Presence Switzerland. (2025). Suiza. Formación profesional superior. <https://www.aboutswitzerland.eda.admin.ch/es/formacion-profesional-superior>
- Randstad Research. (2024). ¿Por qué hablamos de empleo sostenible? . <https://d2x1h7jfmz7hr5.cloudfront.net/wp-content/uploads/2024/12/>
- Randstad Research. (2025). El reto generacional en el mercado laboral: envejecimiento, escasez de talento y cualificación. <https://n9.cl/imolw>
- Redem. (2025). Sistema Educativo de Corea del Sur. <https://www.redem.org/asia/corea-del-sur/>
- RH Management. (2025). La fórmula india para crear empleos para mil millones de habitantes. <https://rhmanagement.cl/la-formula-india-para-crear-empleos-para-mil-millones-de-habitantes/>
- RRHHDigital. (2024). La Formación Profesional crece 7 puntos en el último año y ya son el 41,91% de las ofertas de empleo las que solicitan esta formación. <https://n9.cl/kitznw>
- Servicio Austriaco de Prensa e Información en Estados Unidos. (2025). Formación profesional - Austria en EE.UU. Retrieved May 26, 2025, from <https://n9.cl/4m9e8a>
- Squarepoint. (2024). La desconexión entre la universidad y la empresa: ¿Estamos preparando para el empleo? <https://n9.cl/3ukl02>
- Statista. (2025). Suecia: desempleo mensual 2020-2024. Retrieved May 27, 2025, from <https://n9.cl/3udez7>
- StudySmarter. (2025). Tendencias del desempleo en Italia: Causas, Efectos. Retrieved Apr 28, 2025, from <https://n9.cl/iwwzyd>
- Swissinfo.ch, S. W. I. (2025). Brasil generó 1,7 millones de empleos formales en 2024, un 16,5 % más que en 2023. <https://n9.cl/pnial>
- Trading Economics. (2025a). Alemania - Tasa de desempleo | 1950-2025 Datos | 2026-2027 Expectativa. Retrieved May 27, 2025, from <https://es.trading-economics.com/germany/unemployment-rate>

- Trading Economics. (2025b). Austria - Tasa de desempleo | 1960-2025 Datos | 2026-2027 Expectativa. <https://n9.cl/t1e8oh>
- Trading Economics. (2025c). Finlandia - Tasa de empleo | 1988-2025 Datos | 2026-2027 Expectativa. <https://n9.cl/sk2fzo>
- Trading Economics. (2025d). Tasa de desempleo en Austria | 1960-2025 Datos | 2026-2027 Expectativa. Retrieved Jul 23, 2025, from <https://es.tradingeconomics.com/austria/unemployment-rate>
- Trading Economics. (2025e). Tasa de desempleo en los Países Bajos | 2003-2025 Datos | 2026-2027 Expectativa. Retrieved Jul 23, 2025, from <https://n9.cl/h6wj09>
- Trading Economics. (2025f). Tasa de Empleo en Finlandia | 1988-2025 Datos | 2026-2027 Expectativa. Retrieved Jul 23, 2025, from <https://es.tradingeconomics.com/finland/employment-rate>
- UNESCO. (2023). Austria: Estrategia para un Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida. Retrieved Jun 20, 2025, from <https://n9.cl/nqx87i>
- Unión Europea. (2025a). Apoyo de la UE: educación y la formación. Retrieved Jul 22, 2025, from <https://n9.cl/o9l34>
- Unión Europea. (2025b). Aprender en Europa | Europass. <https://europass.europa.eu/es/learn-europe>
- Unión Europea. (2025c). Módulo de educación ciudadana - Unión Europea. Retrieved Apr 23, 2025, from <https://n9.cl/z0lr08>
- UNIR FP. (2025). ¿Qué es una FP en España y cómo mejora tu empleabilidad? <https://n9.cl/xtor5>
- Universidad Europea. (2024). ¿Qué son las TIC en la educación? | Blog UE. Retrieved Jun 26, 2025, from <https://n9.cl/ciy7q>
- Vodafone. (2025). La IA en los centros educativos europeos. <https://n9.cl/uj-qtw>
- Voluntariado Internacional. (2025). Educación en India. <https://www.cooperatingvolunteers.com/asia/educacion-en-india/>
- Your Europe. (2025). Reconocimiento de títulos académicos. Retrieved May 26, 2025, from <https://n9.cl/12cst>
- Yrkeshögskolan. (2025). Escuela Superior de Formación Profesional. Suecia. Retrieved May 26, 2025, from <https://n9.cl/h6p5h8>

El mercado laboral al que se incorporan hoy los estudiantes ya no es local, sino mundial. En ese escenario, la distancia entre lo que enseñan las instituciones de formación superior y las competencias que reclaman las empresas se ha convertido en uno de los desajustes más persistentes de nuestro tiempo, con consecuencias directas sobre el empleo juvenil y la capacidad competitiva de los países.

José M. Dorta-Barreda aborda ese desajuste desde una perspectiva amplia y comparada. El libro examina cómo evolucionan los contenidos formativos, por qué la anticipación resulta hoy más necesaria que la simple adaptación y de qué modo la transformación tecnológica está redefiniendo tanto la enseñanza como el trabajo. A partir de ahí recorre los sistemas de formación superior europeos y también los de Estados Unidos, Australia, Corea del Sur o Japón, atendiendo a la financiación, a la cooperación público-privada, a los programas de movilidad y a las estrategias institucionales que mejoran, o empeoran, la inserción laboral.

Un eje central del trabajo es la hibridación entre la formación profesional y la universidad. Los modelos duales alemán y austriaco, las universidades adscritas españolas y las distintas fórmulas que combinan grado superior con estudios universitarios se analizan con detalle para valorar sus argumentos a favor y sus límites. El volumen se cierra con el examen de mercados sectoriales concretos, entre ellos el de la hostelería y el turismo en España, donde la escasez de profesionales cualificados y la automatización dibujan un horizonte especialmente exigente.

Es una obra documentada y de vocación práctica, útil para responsables de política educativa, gestores universitarios, docentes, investigadores y para quienes diseñan su propio itinerario formativo en un entorno que cambia sin descanso.

