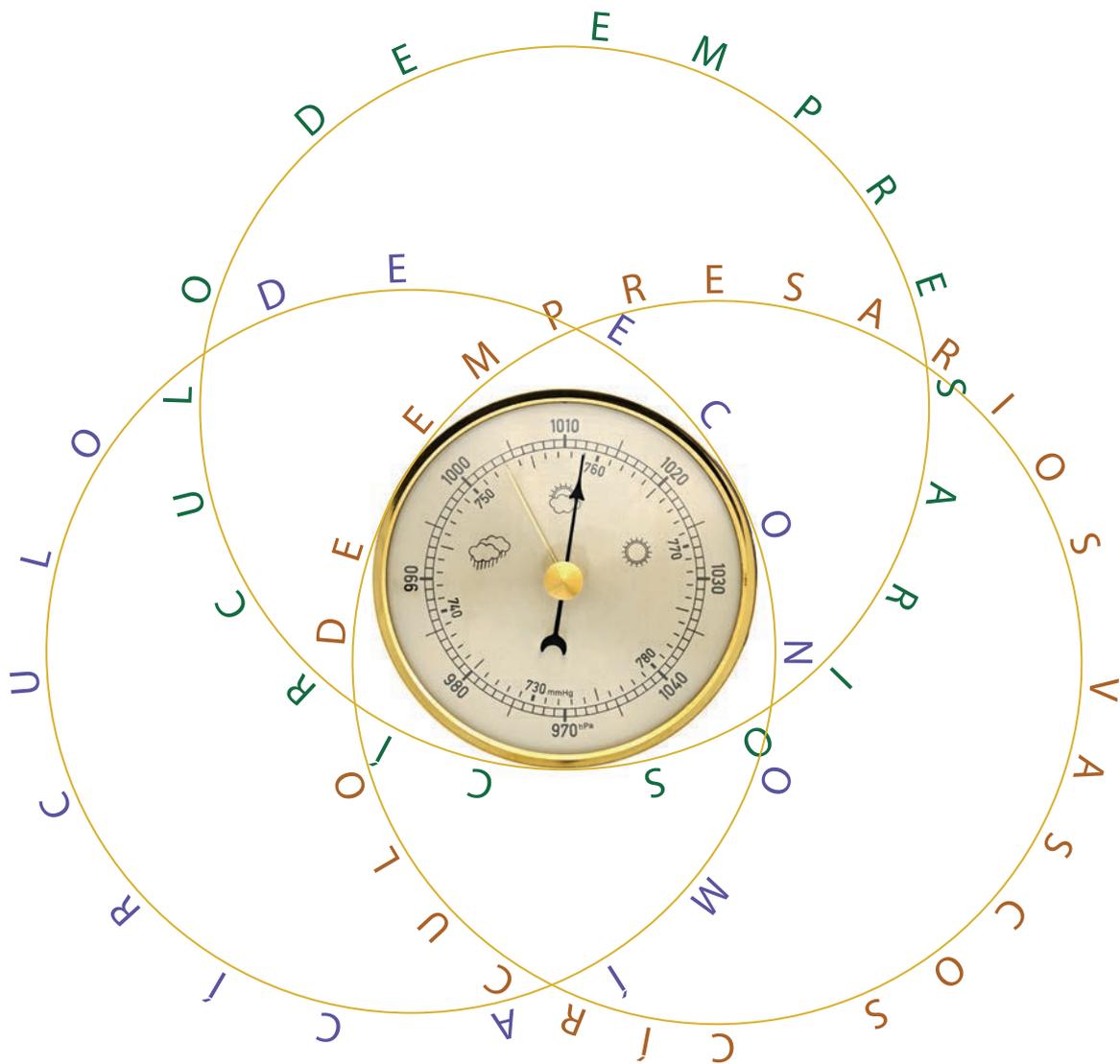
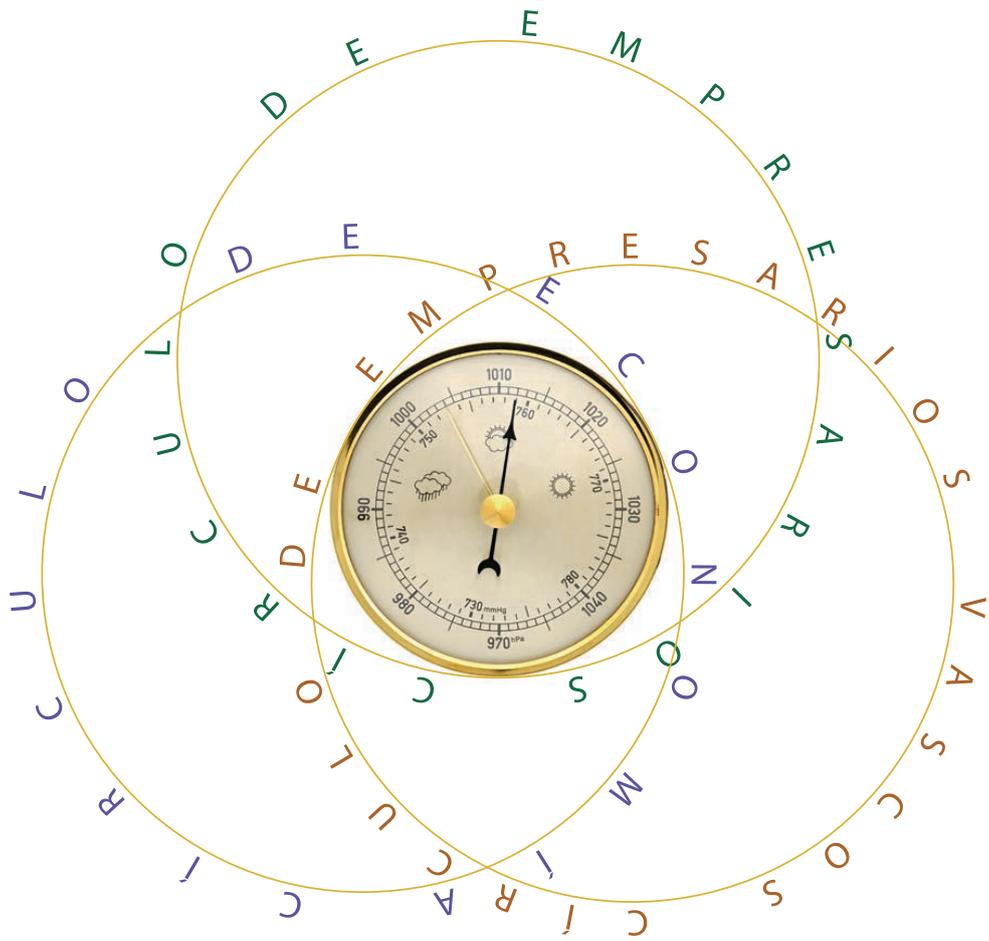


El Barómetro de los Círculos 2018



El Barómetro de los Círculos 2018



2018

ferrovial

Tabla de contenidos

Carta de los Círculos	13
Resumen ejecutivo	15
Informe	21
1. Introducción	23
2. Dinamismo del mercado	27
3. Recursos básicos	33
4. Mercado laboral	43
5. Mercado financiero	49
6. Dinamismo empresarial	55
7. Contribución de las Administraciones Públicas	61
8. Indicadores de progreso social	69
9. Valoración de prioridades para el futuro	73
Recomendaciones	77
Anexos	97
Bibliografía	109

Índice de gráficos

Gr. 1. Evolución del crecimiento del PIB (%). España, Eurozona, 2007-2017	23
Gr. 2. Ranking de mayores exportadores mundiales (2016)	24
Gr. 3. Principales desequilibrios de la economía española, con relación a la Eurozona, 2017	24
Gr. 4. Previsiones sobre el porcentaje de población residente en España en edad de trabajar (16 a 66 años, inclusive), 2017 a 2050	24
Gr. 5. Principales rankings de competitividad internacional, 2017	25
Gr. 6. Rankings en el Índice de Progreso Social, 2017	25
Gr. 7. Evolución del PIB y aportación de la demanda nacional y exterior	27
Gr. 8. Expectativas de actividad	28
Gr. 9. Impacto esperado de los acontecimientos políticos en Cataluña sobre magnitudes seleccionadas	28
Gr. 10. Impacto esperado de los acontecimientos políticos en Cataluña sobre magnitudes de la propia empresa	29
Gr. 11. Elementos que hacen atractivos los productos y servicios de las empresas españolas, 2016 y 2018	29
Gr. 12. Motivos más relevantes para realizar inversión en el extranjero, 2016 y 2018	29
Gr. 13. Fortalezas competitivas de la economía española, 2016 y 2018	30
Gr. 14. Dificultades competitivas de la economía española, 2016 y 2018	30
Gr. 15. Posicionamiento de las filiales en España en comparación a otras filiales del grupo y evolución del posicionamiento	31
Gr. 16. Medidas que harían más atractiva la inversión en España 2018	31
Gr. 17. Recursos básicos. Valoraciones percibidas en el Barómetro de los Círculos, 2018	33
Gr. 18. Recursos básicos. Evolución en las valoraciones percibidas entre las ediciones de 2014, 2016 y 2018	33
Gr. 19. Recursos básicos. Valoraciones percibidas por tamaño de empresa, 2018	34
Gr. 20. Necesidad de mejoras en el precio, servicio e inversión en infraestructuras, 2018	35
Gr. 21. Comparativa de la valoración de la educación a distintos niveles en España según índices internacionales	36
Gr. 22. Desajuste de habilidades para el puesto de trabajo (% de empleados)	37
Gr. 23. Medidas más relevantes para mejorar la calidad de la formación y empleabilidad en España	37
Gr. 24. Posición innovadora de países según el <i>Innovation Scoreboard 2017</i>	39
Gr. 25. Actuaciones públicas más relevantes para mejorar la capacidad innovadora de las empresas españolas	39
Gr. 26. Medidas necesarias para mejorar la adaptación de España a la transformación digital	40
Gr. 27. Productividad laboral. Comparación de España con Eurozona y países seleccionados, 2000-2017 (PIB/hora trabajada, \$)	43
Gr. 28. Mercado laboral. Valoraciones percibidas en el Barómetro de los Círculos, 2018	44
Gr. 29. Mercado laboral. Evolución en las valoraciones percibidas entre las ediciones de 2014, 2016 y 2018	44
Gr. 30. Mercado laboral. Valoraciones percibidas por tamaño de empresa, 2018	45
Gr. 31. Reformas más importantes para mejorar la situación del mercado laboral en España	45

Gr. 32. Actuaciones de recursos humanos implantadas con mayor éxito en las empresas	46
Gr. 33. Ranking de España (sobre 144 países) en aspectos concretos del <i>Global Gender Gap Report 2017</i>	46
Gr. 34. Mercado financiero. Valoraciones percibidas en el Barómetro de los Círculos, 2018	49
Gr. 35. Mercado financiero. Evolución en las valoraciones percibidas entre las ediciones de 2014, 2016 y 2018	50
Gr. 36. Mercado financiero. Valoraciones percibidas por tamaño de empresa, 2018	50
Gr. 37. Fuentes de financiación utilizadas por las empresas	51
Gr. 38. Principales problemas que afectan al mercado financiero español	51
Gr. 39. Nivel de cumplimiento de los plazos máximos de pago	51
Gr. 40. Plazo medio de pago en Europa, 2017	52
Gr. 41. Dinamismo empresarial. Valoraciones percibidas en el Barómetro de los Círculos, 2018	55
Gr. 42. Dinamismo empresarial. Evolución en las valoraciones percibidas entre las ediciones de 2014, 2016 y 2018	56
Gr. 43. Dinamismo empresarial. Valoraciones percibidas por tamaño de empresa, 2018	56
Gr. 44. Razones que impiden un mayor nivel de emprendimiento en España	57
Gr. 45. Distribución de empresas por tamaño, 2008-2017 (% sobre el total)	57
Gr. 46. Principales dificultades para que las pequeñas y medianas empresas españolas se consoliden en grandes	58
Gr. 47. Actuaciones para conseguir el crecimiento sostenido de las empresas medianas	58
Gr. 48. Actuaciones para agilizar la obtención de permisos y licencias	58
Gr. 49. Contribución de las AAPP. Valoraciones percibidas en el Barómetro de los Círculos, 2018	61
Gr. 50. Contribución de las AAPP. Evolución en las valoraciones percibidas entre las ediciones de 2014, 2016 y 2018	62
Gr. 51. Contribución de las AAPP. Valoraciones percibidas por tamaño de empresa, 2018	62
Gr. 52. Actuaciones para conseguir AAPP más eficientes, transparentes y orientadas al servicio al ciudadano	63
Gr. 53. Iniciativas más importantes para asegurar un control adecuado del déficit público	63
Gr. 54. Reformas impositivas más beneficiosas para el crecimiento empresarial español	63
Gr. 55. Actuaciones para mejorar la rapidez y calidad de la Administración de Justicia	64
Gr. 56. Ranking de España sobre percepción de ausencia de corrupción	64
Gr. 57. Medidas más efectivas para luchar contra la corrupción	65
Gr. 58. <i>Ranking Social Progress Index</i> , 2018	69
Gr. 59. Progreso social. Valoraciones percibidas en el Barómetro de los Círculos, 2018	70
Gr. 60. Progreso social. Valoraciones percibidas por tamaño de empresa, 2018	70
Gr. 61. Actuaciones necesarias para avanzar en el grado de progreso social en España	71
Gr. 62. Prioridades a corto/medio plazo de la política económica en España	73
Gr. 63. Prioridades a corto/medio plazo de la política económica de la UE	74
Gr. 64. Retos competitivos a medio y largo plazo	74
Gr. 65. Perfil de los encuestados - Actividad principal de su empresa	98
Gr. 66. Perfil de los encuestados - Número de empleados de su empresa	98
Gr. 67. Perfil de los encuestados - Facturación	99

Carta de los Círculos

El *Barómetro de los Círculos*, en su quinta edición, reitera su compromiso con la sociedad española para buscar soluciones que permitan corregir los desequilibrios socioeconómicos que persisten en nuestro país. Para lograr una visión más global y vertebradora, las tres instituciones promotoras del *Barómetro de los Círculos*, el Círculo de Empresarios, el Círculo de Economía y el Círculo de Empresarios Vascos, han contado con la colaboración de Institución Futuro de Navarra, de la Asociación Valenciana de Empresarios, el Círculo de Empresarios de Galicia, el Círculo Empresarial Leonés, el Círculo de Economía de Mallorca, el Observatorio Económico de Andalucía y la Fundación Conexus.

El *Barómetro 2018* analiza la situación estructural de la economía española, centrándose en identificar las principales fortalezas y debilidades competitivas económicas y empresariales, en la que impactan las transformaciones sociales, tecnológicas y geopolíticas que se están produciendo en el mundo. Este análisis se complementa con el estudio de la posición que ocupa nuestro país en los principales indicadores internacionales de competitividad, y en el *Social Progress Index (Social Progress Imperative)* para conocer el grado de cohesión y bienestar social de España respecto a las principales economías avanzadas. A su vez, para apoyar este estudio, en esta edición nuevamente, se ha realizado una encuesta para recabar la opinión de una muestra representativa, geográfica y sectorialmente, de la estructura empresarial española, incluyendo tanto a empresas pequeñas y medianas como a grandes empresas nacionales y multinacionales que operan en España.

En base a las conclusiones obtenidas en el *Barómetro de los Círculos* se presenta un conjunto de recomendaciones sobre las áreas del entorno económico y empresarial en las que deben actuar las Administraciones Públicas y las propias empresas. Para ello, se toman como referencia buenas prácticas de países y de empresas de nuestro país en materia de empleo juvenil, formación profesional dual, intraemprendimiento, voluntad de crecimiento y conciliación laboral.

Las recomendaciones del *Barómetro 2018* reflejan que, tras cinco años sin reformas estructurales, España debe iniciar un periodo de cohesión y pactos con un doble objetivo: resolver los grandes problemas que persisten, como las elevadas tasas de desempleo y de endeudamiento, y avanzar en la internacionalización de nuestro país. Por tanto, es urgente diseñar una estrategia de largo plazo que dote a la economía española de mayor competitividad, resiliencia y protagonismo en el mundo.

Desde los Círculos esperamos que, como en ediciones anteriores, el *Barómetro 2018* propicie un necesario debate entre la Administración, los agentes sociales y la sociedad civil sobre cómo debemos alcanzar un crecimiento más sostenible e inclusivo, que garantice a futuro nuestro Estado de Bienestar y un correcto equilibrio intergeneracional.

Juan José Brugera

Presidente del Círculo de Economía

John de Zulueta

Presidente del Círculo de Empresarios

Javier Ormazabal

Presidente del Círculo de Empresarios Vascos

Resumen ejecutivo

En los últimos cuatro años España ha logrado afianzar la recuperación económica, crear empleo e impulsar las exportaciones de bienes y servicios. Pese a este crecimiento, la economía continúa presentando importantes desequilibrios:

- La tasa de desempleo se mantiene en niveles muy preocupantes, 16,7% de la población activa, que duplica la media de la Eurozona (8,5%), incidiendo especialmente en los parados de larga duración y en la población más joven.
- La deuda pública asciende al 98,3% del PIB, por encima de la media de la Eurozona (86,7%), y se sitúa 38,3 pp por encima del 60% del PIB, parámetro establecido en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento.
- El déficit público se mantiene en el 3,1% del PIB, superior a la media de la Eurozona (-0,9%), por lo que nuestro país continúa sujeto al Procedimiento del Déficit Excesivo de la Comisión Europea.

Por otro lado, España, como otras grandes economías, se enfrenta a importantes retos globales como el avance de la digitalización y las tecnologías disruptivas, el protagonismo socioeconómico de la región Asia-Pacífico, el envejecimiento de la población, entre otros. Por tanto, la economía española requiere de nuevas reformas estructurales que le permitan impulsar la competitividad, corregir los desequilibrios macroeconómicos y garantizar la sostenibilidad futura del Estado de Bienestar y un correcto equilibrio intergeneracional.

En este contexto, el Barómetro de los Círculos analiza el grado de competitividad de la economía española, presentando ejemplos de buenas prácticas de países y recomendaciones de política económica.

Entre las ventajas comparativas de la economía española el Barómetro 2018 identifica principalmente:

- Buena valoración de la calidad y el coste de la mano de obra cualificada, tanto en profesiones técnicas como creativas.
- Infraestructuras físicas de alta calidad.
- Tamaño y localización del mercado doméstico atractivos.
- Un importante y creciente sector exportador, tanto de productos industriales como de servicios.

Por otro lado, los aspectos de la competitividad que más preocupan a los empresarios son:

- La calidad del sistema educativo español, principalmente la educación reglada primaria y secundaria y la Formación Profesional (FP).
- El insuficiente esfuerzo en innovación y adaptación tecnológica.
- El ineficiente funcionamiento de las Administraciones Públicas (AAPP), con una reducida implantación de instrumentos y criterios de gestión del sector privado.
- El mercado de trabajo, cuyo funcionamiento es necesario mejorar, reduciendo la dualidad entre empleados temporales e indefinidos.
- La corrupción y la economía sumergida.
- El sistema de pensiones.

A su vez, la economía española presenta como problemas estructurales tradicionales el reducido tamaño medio de la empresa, el acceso a fuentes de financiación alternativas, la lentitud de la Justicia o la ineficiencia recaudatoria del sistema fiscal.

La inestabilidad política en Cataluña también preocupa y se considera que su impacto negativo sobre la economía se mantendrá en el medio y largo plazo, principalmente por la previsible reducción de inversiones. Además, se percibe que, posiblemente, su impacto será mayor en las pequeñas empresas por su dependencia del mercado local.

ESTRUCTURA DEL BARÓMETRO DE LOS CÍRCULOS

El Barómetro se articula a través de tres instrumentos. El primero de ellos se basa en la revisión de los principales indicadores internacionales sobre competitividad (*Global Competitiveness Report del World Economic Forum, World Competitiveness Yearbook del IMD y el Doing Business del Banco Mundial*). Los resultados de estos indicadores, para la media de la OCDE y los países mejor posicionados, se comparan con los de España. Se han recopilado también los resultados de 40 índices internacionales sectoriales que comparan aspectos más concretos del desempeño de la economía y de las instituciones españolas con las del resto del mundo (Anexo 2).

El segundo consiste en la realización de una encuesta *online* con el objetivo de medir cuantitativamente la opinión de los empresarios sobre las debilidades y fortalezas de la economía española, conocer su valoración sobre las principales actuaciones normativas ejecutadas y cuáles consideran prioritarias de cara al futuro. En esta edición han participado 340 empresarios, la mayoría de ellos miembros de algunos de los Círculos y de las entidades colaboradoras.

Finalmente, el tercero de ellos valida los resultados de la encuesta *online* con 21 entrevistas a empresarios en distintos sectores de actividad, permitiendo conocer los factores que determinan la competitividad de sus empresas y las reformas que consideran prioritarias para afianzar la recuperación y la creación de empleo. Los resultados de estas entrevistas no se presentan explícitamente sino para matizar o destacar algunos de los mensajes del informe.

Además, el Barómetro 2018 aporta, como en anteriores ediciones, ejemplos de buenas prácticas internacionales en distintos aspectos del entorno de negocios¹ y de buenas prácticas empresariales en España en empleo juvenil, FP dual, intraemprendimiento, crecimiento empresarial y conciliación.

Composición del Barómetro 2018

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.



1. El Anexo 3 recopila las buenas prácticas internacionales seleccionadas en ediciones anteriores del Barómetro de los Círculos.

Resumen ejecutivo

La estructura del Barómetro cubre los siguientes aspectos del entorno de negocios:

- La percepción de España como mercado y centro de producción en el contexto global.
- El potencial de los recursos básicos en infraestructuras físicas, capital humano e innovación y tecnología como base del crecimiento futuro.
- La evaluación de la situación del mercado laboral y del financiero.
- El análisis de los factores que determinan el dinamismo del sector empresarial, como son el emprendimiento y el funcionamiento de los mercados de bienes y servicios.
- La contribución de las AAPP al desarrollo del entorno competitivo.
- El progreso social, como indicador de grado de inclusividad de nuestro modelo de crecimiento económico.

En cada uno de ellos se valora el desempeño de la economía española en sus dimensiones más relevantes, con un total de 40 variables analizadas.

Finalmente, el Barómetro de los Círculos se completa con un conjunto de recomendaciones encaminadas a impulsar la competitividad, generar un crecimiento económico inclusivo y garantizar la sostenibilidad futura del Estado de Bienestar.

RESUMEN DE RESULTADOS

En el Barómetro 2018 el dinamismo del mercado sigue siendo el ámbito mejor valorado (4,9, en un rango de entre 1 y 7), seguido del dinamismo empresarial (4,3). Los aspectos peor valorados son la contribución de las

AAPP (3,3) y el mercado laboral (3,6). Se observa una evolución positiva del mercado financiero (del 2,9 en 2014 al 4,1 en 2018) y, en menor medida, del mercado laboral (del 3,3 en 2014 al 3,6 en 2018, aunque ligeramente por debajo del 3,8 del 2016) y de la contribución de las AAPP (del 3,0 en 2014 al 3,3 en 2018). En el resto de aspectos del entorno, dinamismo empresarial y recursos básicos, se observan valoraciones similares a las obtenidas en ediciones anteriores (2014 a 2016).

DINAMISMO DEL MERCADO

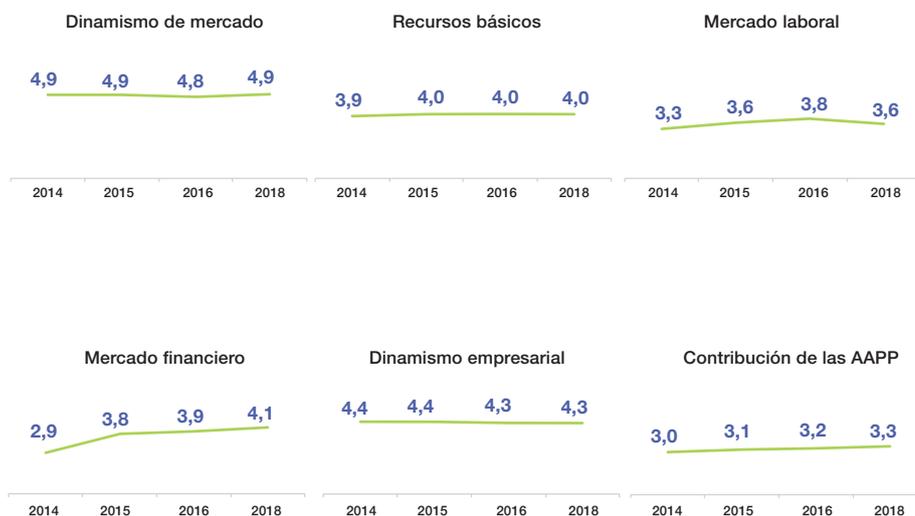
La valoración sobre el dinamismo actual de la economía es positiva. En concreto, mejoran las expectativas de crecimiento de la demanda interna en línea con la consolidación de la recuperación económica, aunque se moderan las previsiones de exportación e inversión en el extranjero. Además, se observa la preocupación por los acontecimientos políticos en Cataluña y se espera una repercusión negativa de los mismos sobre la economía, sobre todo la catalana.

Los productos y servicios españoles siguen siendo apreciados en el exterior por su relación calidad/precio y, cada vez más, por su contenido tecnológico.

En el potencial de España como destino de inversión extranjera, las empresas siguen viendo a nuestro país como un destino atractivo por el tamaño de su mercado y la cualificación de la mano de obra. Asimismo, las dificultades macroeconómicas que inquietaban a los encuestados en otras ediciones del Barómetro de los Círculos se consideran superadas, sin bien preocupa el contexto político.

RECURSOS BÁSICOS

La calidad de las infraestructuras físicas es señalada unánimemente como una de las ventajas competitivas más importantes de la economía española. Sin embargo, sigue preocupando:



Puntuaciones medias por secciones. Barómetro 2014, 2015, 2016 y 2018

Nota: El rango de valoraciones es de 1 a 7. El punto medio del rango de valoraciones es 4.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2014 a 2018 (no existen observaciones para 2017).

- La reducción del gasto en mantenimiento de la infraestructura de transporte.
- El elevado precio de la energía.
- El insuficiente desarrollo del transporte de mercancías por ferrocarril, especialmente sus conexiones con los puertos y la falta de avances en el corredor del Mediterráneo.

Adicionalmente, se considera que las decisiones sobre nuevas inversiones en infraestructura en España carecen de total transparencia y de un riguroso análisis coste-beneficio, afectando negativamente a la productividad de los activos públicos, al endeudamiento, a la credibilidad de las instituciones y al potencial de la colaboración público-privada.

En educación, el Barómetro 2018 continúa identificando áreas de mejora. En concreto, la desventaja de España respecto a la media de la OCDE se hace patente en todos los niveles educativos y en el aprendizaje en ciencias y matemáticas, áreas de conocimiento cada vez más demandadas por las empresas. A su vez, los empresarios entrevistados han mostrado de forma generalizada su preocupación por la falta de implantación en nuestro sistema educativo de la FP, especialmente en el caso de la FP dual.

Entre las medidas que se consideran más convenientes para mejorar la calidad de la formación e impulsar la empleabilidad en España, los empresarios encuestados destacan:

- La necesidad de acelerar el conocimiento y dominio de idiomas.
- Incrementar la participación de las empresas en la FP.
- Fomentar los valores del emprendimiento desde la escuela primaria.
- Adecuar la oferta de títulos al mercado laboral.

En innovación las valoraciones recibidas también se sitúan por debajo de la media de la OCDE. Las principales actuaciones públicas señaladas para mejorar la capacidad innovadora de las empresas, más que un incremento de la inversión pública en I+D, piden que se impulse la iniciativa privada y se facilite la colaboración entre empresas y otras instituciones.

Las empresas encuestadas afirman que sus modelos de negocio se han visto claramente impactados por la transformación digital y reconocen la necesidad de adaptación a dicha transformación. Para ello se considera necesaria la promoción de la formación en habilidades digitales en todas las fases del sistema educativo, así como las carreras STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), entre otros factores.

MERCADOS LABORAL Y FINANCIERO

El mercado laboral español sigue presentando desequilibrios importantes, siendo el principal la tasa de desempleo que, pese a haber descendido desde el inicio de la recuperación económica, se mantiene en niveles muy elevados. El Barómetro 2018 continúa recogiendo valoraciones negativas de los empresarios sobre la eficiencia del mercado laboral que se sitúan por debajo de la media de la OCDE.

Los empresarios entrevistados consideran que la reforma laboral de 2012 ha tenido un impacto positivo, aunque sigue preocupando la dualidad y, en particular, el uso excesivo de contratos temporales. La desigualdad de género es otro de los desequilibrios del mercado laboral español, por lo que las empresas están implantando con éxito programas de conciliación laboral y de promoción de la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.

En el mercado financiero el acceso al crédito y la situación de las entidades financieras se ha normalizado. Sin embargo, continúan existiendo deficiencias en el desarrollo de las fuentes alternativas de financiación, lo que afecta especialmente a las empresas de nueva creación y de menor tamaño. Asimismo, el sector financiero se enfrenta a importantes desafíos estructurales por el impacto de nuevos “competidores tecnológicos” y un nuevo marco regulatorio europeo aún sin completar.

Por último, se mantiene el incumplimiento de la Ley de Plazos de Pagos a proveedores tanto por empresas como por las AAPP con un impacto particularmente negativo sobre las empresas pequeñas y medianas.

DINAMISMO EMPRESARIAL

Los empresarios otorgan valoraciones muy positivas, niveles similares o superiores a los de la media de la OCDE, a aspectos del funcionamiento de los mercados españoles como la competencia en los sectores, la relación entre eficiencia y crecimiento y la capacidad de adaptación de las empresas. Sin embargo, las valoraciones son sensiblemente inferiores en la supervisión de la competencia considerando como principal problema en este ámbito las barreras regulatorias y la burocracia. Si bien se observan diferencias entre las valoraciones otorgadas por las empresas grandes y las pequeñas y medianas, siendo en su caso generalmente más bajas en casi todos los aspectos considerados.

El emprendimiento sigue siendo un área a mejorar, considerándose que existen barreras regulatorias, pero también de carácter cultural y educativo. Entre las dificultades concretas para el crecimiento del tamaño de las pequeñas y medianas empresas señalan la falta de visión y ambición del liderazgo empresarial, la regulación laboral, las barreras regulatorias y la dificultad para atraer y retener talento, perdiendo relevancia la dificultad de acceder a la financiación.

Resumen ejecutivo

Además, se destaca para favorecer el crecimiento sostenido de las empresas medianas, la necesidad de aumentar su internacionalización, impulsar la innovación y aprovechar la revolución digital.

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La contribución de las AAPP continúa siendo el aspecto del entorno competitivo peor valorado en esta edición del Barómetro de los Círculos. Existe la percepción de que el tamaño de la Administración es excesivo, su estructura demasiado compleja y que la gestión de los recursos públicos, tanto financieros como humanos, está muy alejada de los criterios de eficiencia exigidos en el sector privado. También obtiene una baja valoración la Administración de Justicia y la carga impositiva. Asimismo, continúa preocupando la corrupción y, en este último año, el impacto sobre la economía de la situación política en Cataluña.

Las opciones más valoradas por los encuestados para conseguir una gestión más eficiente y eficaz de las AAPP son:

- Reducir el tamaño de la Administración.
- Acercar la gestión de la función pública a la del sector privado.
- Mejorar el uso de la tecnología por parte de la Administración.
- Mayor gestión privada en la provisión de servicios públicos.

PROGRESO SOCIAL

Si bien los índices internacionales posicionan bien a España en progreso social, la valoración general que hacen los empresarios sobre las variables analizadas en este ámbito es moderada, siendo la que obtiene la mejor puntuación la de salud y bienestar de los trabajadores. En contraste, preocupa la sostenibilidad medioambiental, la integración de la población inmigrante o el aprovechamiento del talento, especialmente el talento senior. La valoración de las empresas pequeñas es inferior a la de las grandes en todos los aspectos de progreso social.

Entre las medidas necesarias para avanzar en el grado de desarrollo social en España, destacan la formación en la cultura del esfuerzo, la mejora de la calidad del empleo, la garantía de las necesidades básicas y el impulso de la igualdad de oportunidades de acceso a la educación superior y el fomento de la igualdad de género.

Informe



1. Introducción

En 2017, la economía española superó las previsiones económicas de principios de año, cerrando cuatro años consecutivos de expansión favorecidos principalmente por la recuperación del dinamismo de la UE y el crecimiento global sincronizado que ha impulsado la excelente situación que registra el sector exterior español desde 2009.

La economía española, tras cinco años de intenso crecimiento, muestra cambios profundos y positivos que apuntan a la consolidación progresiva de un nuevo modelo productivo con un reparto más equilibrado entre la demanda interna y externa. Desde 2014, por primera vez desde nuestra adhesión a la UE, crecemos sin generar déficits en la balanza por cuenta corriente, dotando a nuestra economía de mayor resiliencia ante futuros cambios del ciclo económico.

Desde el comienzo de la crisis, el sector exterior español registra niveles históricos. El volumen de exportaciones de bienes y servicios ha experimentado un crecimiento anual acumulado entre 2009-17 de un 62%, aumentando su peso desde el 22,7% del PIB al 34,1%. A su vez, la balanza por cuenta corriente ha pasado de registrar un déficit del 9,6% del PIB en 2007 a un saldo positivo del 1,9% en 2017.

Asimismo, España ocupa el puesto 16 del ranking de países exportadores de mercancías en el mundo y el 11 en el de los exportadores de servicios comerciales.

A pesar de la aceleración del crecimiento económico de los últimos cuatro años, la economía española mantiene sus principales desequilibrios macroeconómicos frente a la media de la Eurozona. El paro alcanza el

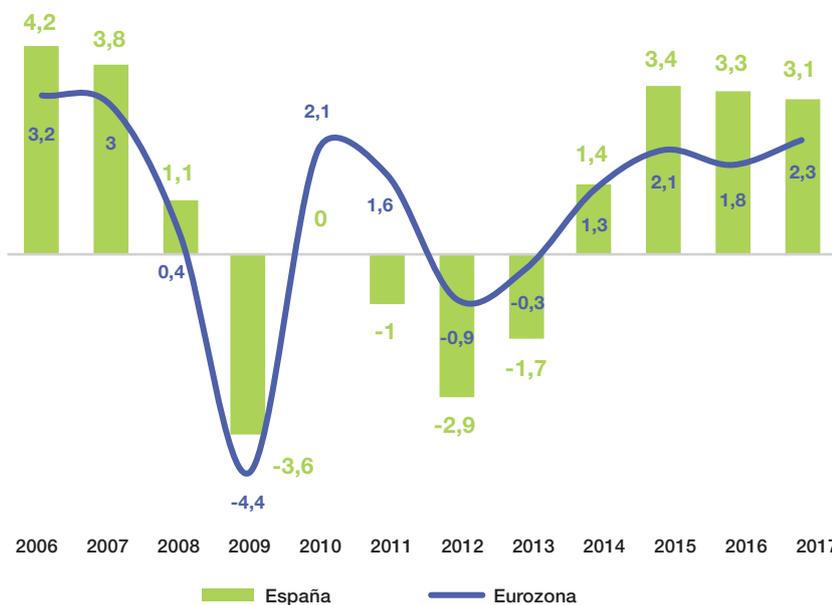


Gráfico 1
Evolución del crecimiento del PIB (%). España, Eurozona, 2007-2017

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat, 2018.

Gráfico 2
Ranking de mayores exportadores mundiales 2016

Fuente: Elaboración propia con datos del World Trade Statistical Review 2017, WTO.



16,7% de la población activa (frente al 8,2% en 2007 y tras alcanzar su nivel máximo en 2013) con especial incidencia en los parados de larga duración y en el desempleo juvenil. El endeudamiento público alcanza el 98,3% del PIB (frente al 35,5% del año 2007)² y el déficit público el 3,1% del PIB (frente a un superávit del 1,9% en 2007) (Gráfico 3).

Junto a estos desequilibrios, el entorno de negocios se ve afectado por nuevos grandes desafíos globales como son el avance de la digitalización y las tecnologías disruptivas, el envejecimiento de la población y descenso de la población activa principalmente en las economías avanzadas (Gráfico 4), y el protagonismo socioeconómico del eje Asia-Pacífico, entre otros.

La superación de estos desequilibrios macroeconómicos y desafíos requiere mejoras en la competitividad de la economía española. Para ello, deben introducirse reformas estructurales que garanticen el crecimiento sostenido e inclusivo en el medio y largo plazo y la sostenibilidad futura del Estado de Bienestar.

La competitividad actual de la economía española queda reflejada por su posición en el ranking de los principales indicadores internacionales de competitividad. España ocupa el puesto 34 en el *Global Competitiveness Report*, WEF (de un total de 137 países), el 36 en el *World Competitiveness Yearbook*, IMD (63 países), y el 28 en el *Doing Business*, Banco Mundial (190 países). Estas posiciones son similares al ranking

Gráfico 3
Principales desequilibrios de la economía española, con relación a la Eurozona, 2017

Nota. Datos de déficit y deuda para Eurozona se refieren al tercer trimestre de 2017.

Fuente: Elaboración propia con datos de INE, Ministerio de Competitividad y Eurostat, 2018.

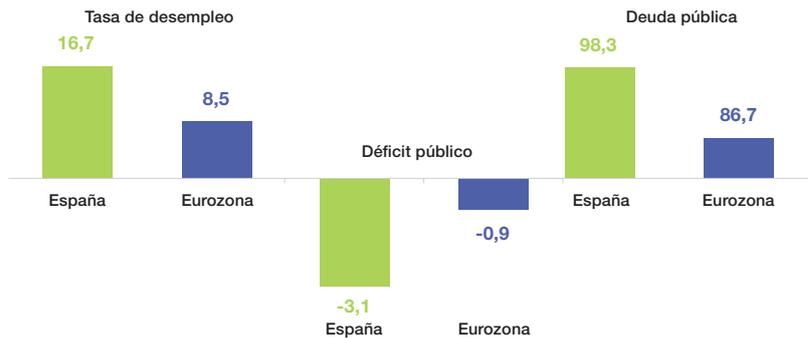
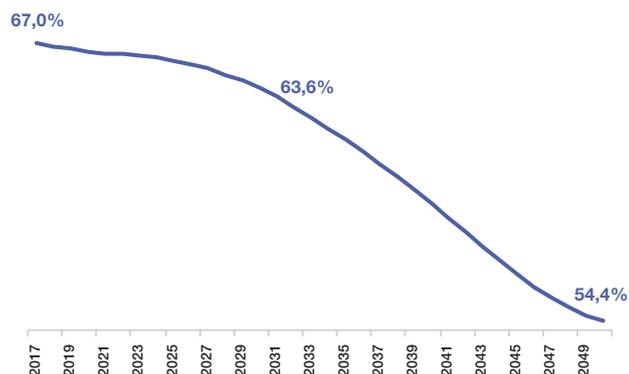


Gráfico 4
Previsiones sobre el porcentaje de población residente en España en edad de trabajar (16 a 66 años, inclusive), 2017 a 2050

Fuente: Elaboración propia con datos de la Contabilidad Nacional, INE.



2. Este valor contrasta con la reducción de la deuda privada del 191,2% del PIB en 2007 al 139,3% en 2017 (deuda consolidada de los sectores no financieros).

1. Introducción

español por renta per cápita (puesto 31), pero inferiores a la que correspondería a nuestro país tomando como referencia el peso de la economía española según el PIB nominal a nivel mundial (puesto 14)³.

Comparando la evolución de la posición española en los rankings internacionales de competitividad, considerados en su conjunto, desde 2007 a 2017, no se observa en los últimos años un avance ni se recuperan las posiciones alcanzadas en ellos antes de la crisis (Gráfico 5).



Gráfico 5
Principales rankings de competitividad internacional, 2017

Fuentes: Elaboración propia a partir del Global Competitiveness Report (WEF), 2017, World Competitiveness Yearbook (IMD), 2018 y Doing Business (Banco Mundial), 2018.

Los índices de competitividad no recogen directamente algunos aspectos relacionados con el bienestar del conjunto de la sociedad, como son el crecimiento inclusivo o la igualdad de oportunidades, algo que sí se refleja en el índice desarrollado por *Social Progress Imperative*. En este indicador España se sitúa en el puesto 16 de 128 países, ocupando uno de los 4 primeros lugares en ámbitos como "acceso a conocimientos básicos", "salud y bienestar" y "calidad medioambiental" (Gráfico 6). En el resto de este documento presentamos una valoración más detallada de los aspectos del entor-

no de negocios que explican la posición de España en estos rankings internacionales, identificando experiencias internacionales y empresariales que pueden ser utilizados como referencia.

Finalmente, con este diagnóstico como contexto, se realizan una serie de recomendaciones de política económica con el objetivo de mejorar la capacidad de la economía española para hacer frente a sus desequilibrios estructurales y a los nuevos desafíos y oportunidades globales.

Ranking global (128 países)



Ranking España, por áreas

Necesidades humanas básicas	23º
Nutrición y cuidados médicos	15º
Agua y saneamiento	7º
Vivienda	24º
Seguridad personal	27º
Fundamentos del bienestar	4º
Acceso a conocimientos básicos	4º
Acceso a información y comunicaciones	20º
Salud y bienestar	1º
Calidad Medioambiental	3º
Oportunidades	17º
Derechos personales	26º
Libertad personal y de elección	26º
Tolerancia e inclusión	10º
Acceso a educación superior	17º

Gráfico 6
Rankings en el Índice de Progreso Social, 2017

Fuente: Elaboración propia a partir del Índice de Progreso Social, 2017.

3. Rankings de renta per cápita y PIB (en dólares EEUU) para 2016. Última observación del World Economic Outlook Database del FMI.



2. Dinamismo del mercado

En este capítulo se recogen las expectativas de los encuestados sobre el crecimiento de la demanda interna, las exportaciones y la inversión en el extranjero en 2018, comparándolas con las obtenidas en ediciones anteriores del Barómetro. También se presenta la valoración de los empresarios sobre el impacto que la situación política en Cataluña puede tener sobre la economía catalana y en el conjunto de la española. Asimismo, se identifica la valoración sobre la actividad

en el extranjero de las empresas españolas y el atractivo de sus productos y servicios. Por último, se incluyen las fortalezas y dificultades competitivas de España como destino de inversión internacional.

La consolidación del crecimiento de la economía española en los últimos tres años en torno al 3%, ha generado un cambio de tendencia en la evolución de la demanda interna (Gráfico 7).

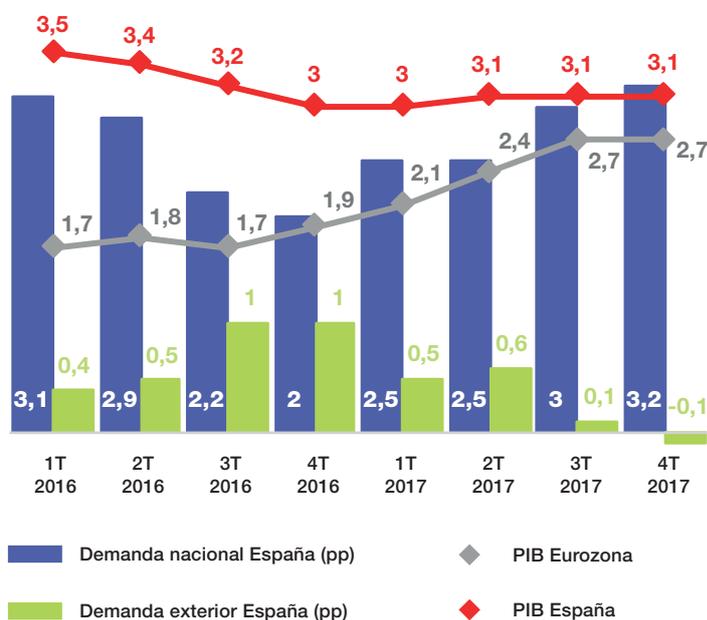


Gráfico 7
Evolución del PIB y aportación de la demanda nacional y exterior (% variación interanual y puntos porcentuales)

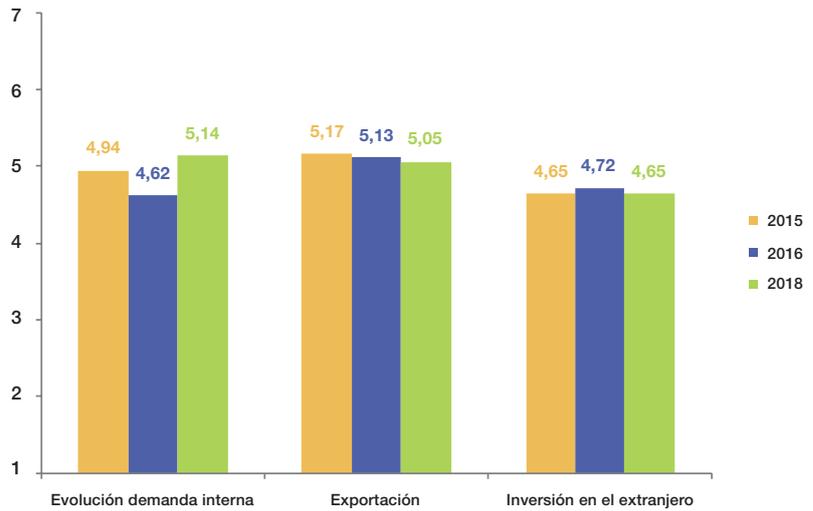
Fuente: Círculo de Empresarios a partir de INE y Eurostat, 2018.

Gráfico 8
Expectativas de actividad

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2015 a 2018.

El Barómetro 2018 refleja esta tendencia, ya que mejoran sensiblemente las expectativas sobre el crecimiento de la demanda interna para los próximos 12

meses, mientras que las de actividad en exportaciones e inversión en el extranjero para los próximos tres años se moderan ligeramente (Gráfico 8).



IMPACTO DE LA INESTABILIDAD POLÍTICA EN CATALUÑA

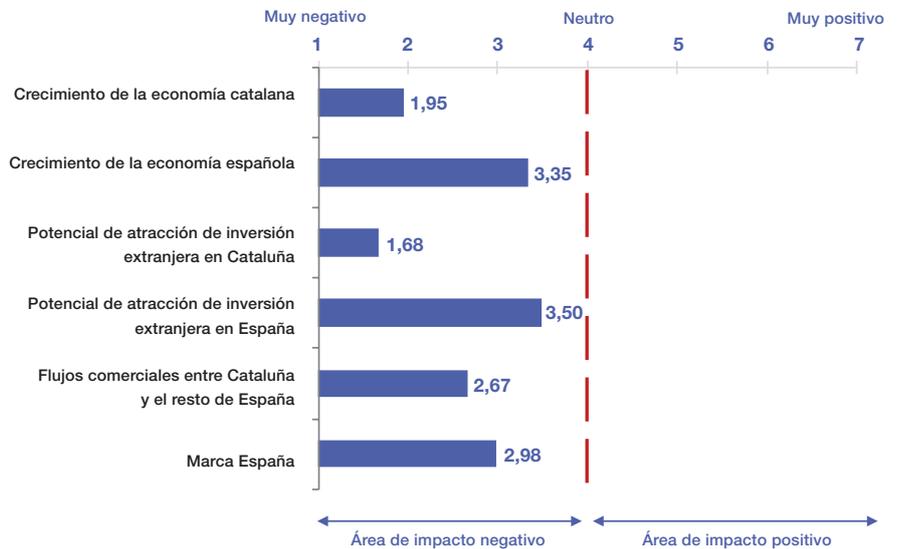
En esta edición se ha incorporado en la encuesta el posible impacto que los recientes acontecimientos políticos en Cataluña pueden tener sobre algunas magnitudes económicas. En el Gráfico 9 se muestra la opinión de las empresas encuestadas, observándose que la incidencia esperada sobre el crecimiento de la economía catalana y su potencial de atracción de inversión extranjera es muy negativa. También se espera que tenga un impacto negativo, aunque no tan acentuado,

sobre el conjunto de la economía española y la inversión extranjera en nuestro país. Asimismo, se percibe que afectará de forma negativa a los flujos comerciales entre Cataluña y el resto de regiones de España, y a la Marca España.

A este respecto, los empresarios entrevistados destacaron que este impacto se prolongará en el medio y largo plazo, principalmente por el efecto retardado de la retracción de las inversiones. También se considera que el impacto será mayor sobre las pequeñas empresas, más dependientes de los mercados locales.

Gráfico 9
Impacto esperado de los acontecimientos políticos en Cataluña sobre magnitudes seleccionadas

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.



2. Dinamismo del mercado

A su vez, se ha preguntado a los encuestados por la repercusión esperada de los acontecimientos en Cataluña sobre los resultados de sus empresas en términos de cifra de negocios, empleo y decisiones de inversión

en Cataluña. En las tres dimensiones los empresarios prevén de nuevo un impacto negativo, si bien los valores otorgados no son tan bajos como en la pregunta anterior (Gráfico 10).

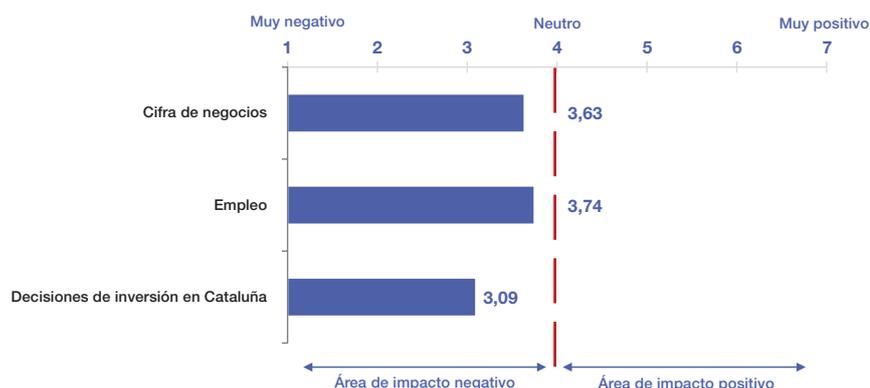


Gráfico 10
Impacto esperado de los acontecimientos políticos en Cataluña sobre magnitudes de la propia empresa

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.

EXPORTACIONES E INVERSIÓN EXTRANJERA DIRECTA DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

Los productos y servicios españoles siguen siendo atractivos en los mercados exteriores debido fundamentalmente a su buena relación calidad-precio, a su adaptación a las necesidades locales y a su nivel tecnológico. En un segundo nivel de importancia se valoran aspectos como el diseño y la competitividad en precio (Gráfico 11). Respecto a la edición del Barómetro 2016, disminuye ligeramente la importancia otorgada a la relación calidad/precio, así como la competitividad

en precio y, sin embargo, aumenta la tecnología como elemento diferenciador, lo cual es una mejora muy relevante.

Entre los motivos que llevan a las empresas españolas a realizar inversión directa en el extranjero siguen destacando la posibilidad de diversificación (27%), que aumenta en importancia respecto a 2016, y el potencial de crecimiento y rentabilidad del mercado de destino (26%) (Gráfico 12). También, se considera muy relevante la necesidad de crecer para obtener masa crítica global (22%).

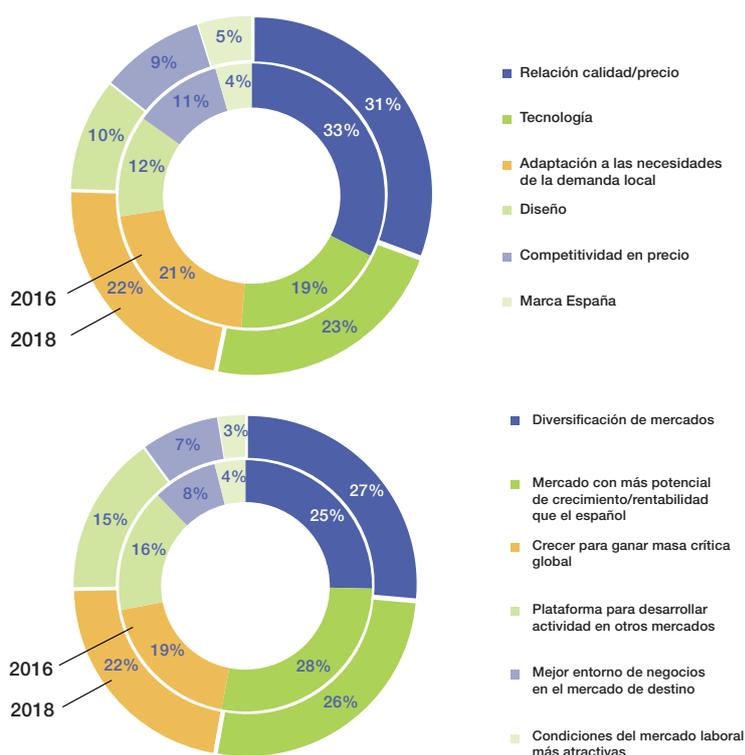


Gráfico 11
Elementos que hacen atractivos los productos y servicios de las empresas españolas, 2016 y 2018

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2016 y 2018.

Gráfico 12
Motivos más relevantes para realizar inversión en el extranjero, 2016 y 2018

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2016 y 2018

ESPAÑA COMO SEDE DE ACTIVIDAD INTERNACIONAL

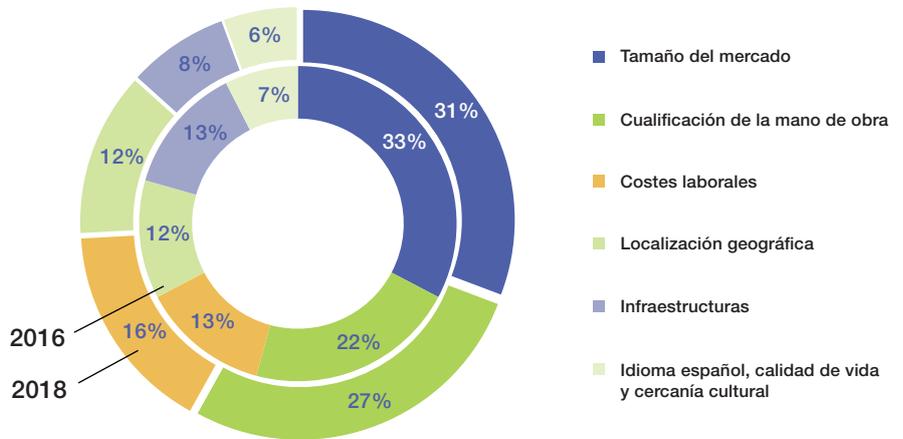
Al igual que en las pasadas ediciones, se han analizado las fortalezas y debilidades de España como destino de inversiones y actividad de multinacionales extranjeras. Para ello se ha consultado a sus filiales sobre los motivos por los que sus matrices deciden localizar actividades en nuestro país.

Según las multinacionales encuestadas, el tamaño de mercado y la cualificación de la mano de obra son las principales fortalezas, seguidas por los costes laborales y la localización geográfica. En esta edición aumenta la importancia de la cualificación de la mano de obra como elemento de atracción de la inversión extranjera, de un 22% a un 27%, aspecto muy positivo de cara a atraer inversión de alto valor añadido (Gráfico 13).

Gráfico 13
Fortalezas competitivas de la economía española, 2016 y 2018

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2016 y 2018.



Respecto al tamaño del mercado y a la regulación, los empresarios entrevistados también mostraron su preocupación porque la fragmentación de las regulaciones y de los mercados dificulta que las empresas españolas y europeas ganen tamaño y compitan con las de otros grandes mercados, como el de China o los EEUU.

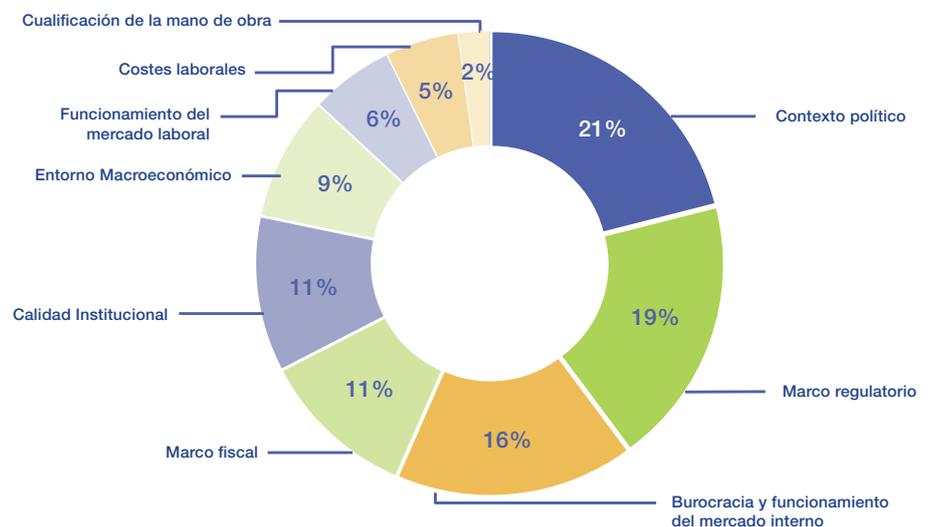
en consonancia con la preocupación por los recientes acontecimientos, seguido por el marco regulatorio. También la burocracia y el funcionamiento del mercado interno son aspectos que dificultan las inversiones. Sin embargo, se reduce a niveles mínimos la preocupación por el entorno macroeconómico, que en anteriores ediciones se consideraba una de las principales dificultades competitivas de España (Gráfico 14).

Entre las principales dificultades competitivas de España, el contexto político es la más señalada (21%),

Gráfico 14
Dificultades competitivas de la economía española, 2016 y 2018

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2016 y 2018.



2. Dinamismo del mercado

En esta edición del Barómetro disminuye ligeramente la valoración del posicionamiento de las filiales españolas en relación a otras de su grupo, respecto a la calidad de gestión y relevancia para sus casas matrices, si bien

se mantiene en valores muy positivos poniendo de manifiesto la continuidad de la confianza de las grandes multinacionales en España (Gráfico 15).

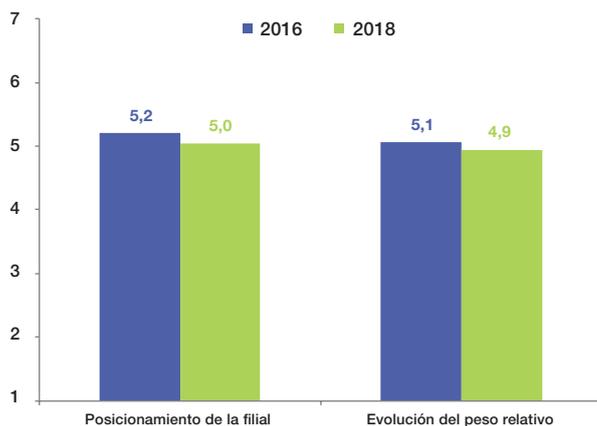


Gráfico 15
Posicionamiento de las filiales en España en comparación a otras filiales del grupo y evolución del posicionamiento

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2016 y 2018.

Como medidas que harían más atractiva la inversión en España las empresas participantes han señalado (Gráfico 16):

- Los incentivos fiscales.
- La reducción de trámites burocráticos.
- La mejora de la coordinación de las normativas autonómicas, muy en línea con el aspecto anterior.

En definitiva, en dinamismo del mercado:

- Mejoran las expectativas de crecimiento de la demanda interna.

- Se moderan las de exportación e inversión en el extranjero.
- Preocupan los acontecimientos políticos en Cataluña y se espera una repercusión negativa de los mismos sobre la economía, sobre todo la catalana.
- Las empresas siguen viendo España como un destino atractivo de inversión por el tamaño de su mercado y la cualificación de la mano de obra.
- Las dificultades macroeconómicas de otros ejercicios se consideran superadas, pero preocupa el contexto político.

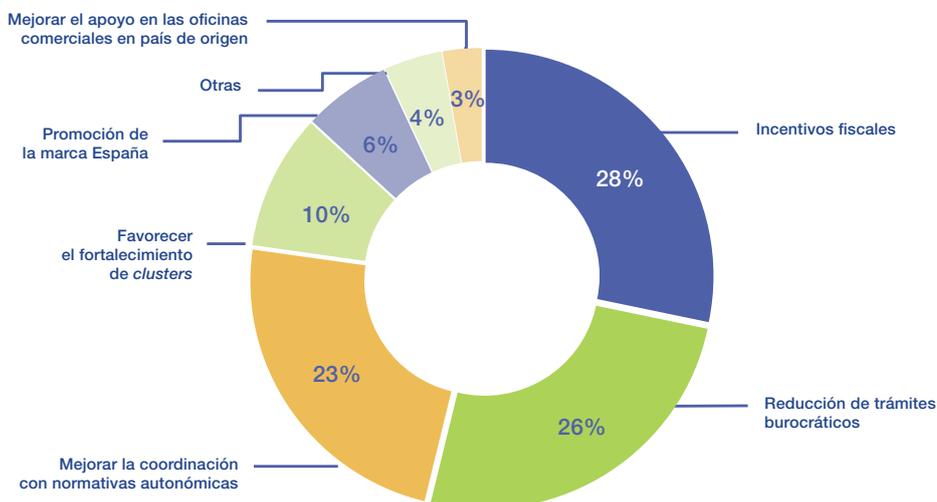


Gráfico 16
Medidas que harían más atractiva la inversión en España 2018

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.



3. Recursos básicos

El Barómetro considera recursos básicos aquellos aspectos del entorno de negocios vinculados con las infraestructuras físicas, la educación, la capacidad innovadora y el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs).

Las respuestas de los empresarios a la encuesta del Barómetro 2018 indican que su valoración sobre la calidad de las infraestructuras físicas en España es buena (5,4 en un rango de 1 a 7). Sin embargo, otorgan una baja valoración a la educación, especialmente a la calidad de la educación reglada (3,4) y al dominio de idiomas (2,8). También consideran relativamente bajos los niveles de innovación de las empresas (3,9) y del uso de las TICs (4,2) (Gráfico 17).

En el Gráfico 17 se comparan estos valores con los obtenidos para otros países en el *Global Competitiveness Report (WEF)* y el *World Competitiveness Yearbook (IMD)*. En concreto, además de los valores para España, se muestran los de la media de la OCDE y los del país de la OCDE con mejor puntuación. La valoración de nuestro país es claramente inferior en la mayoría de los casos a la media de la OCDE, con la excepción de la calidad de las infraestructuras.

En el caso de las valoraciones en recursos básicos, éstas no han cambiado sustancialmente con relación a las anteriores ediciones del Barómetro (Gráfico 18).

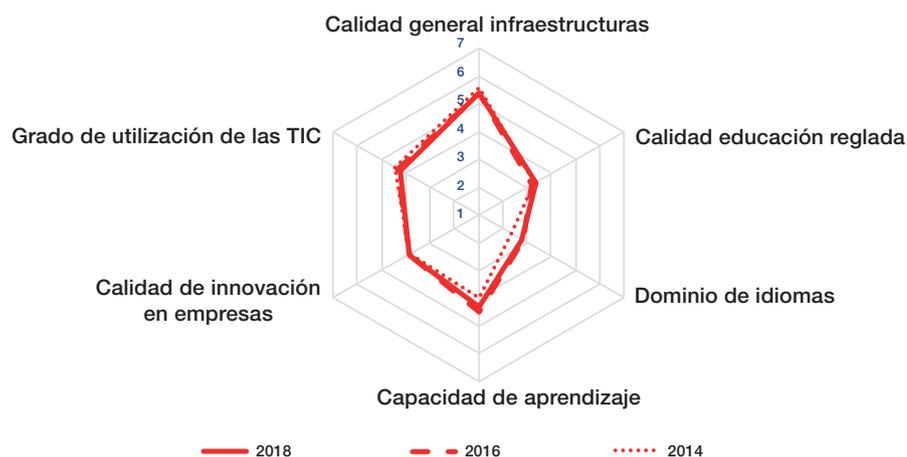
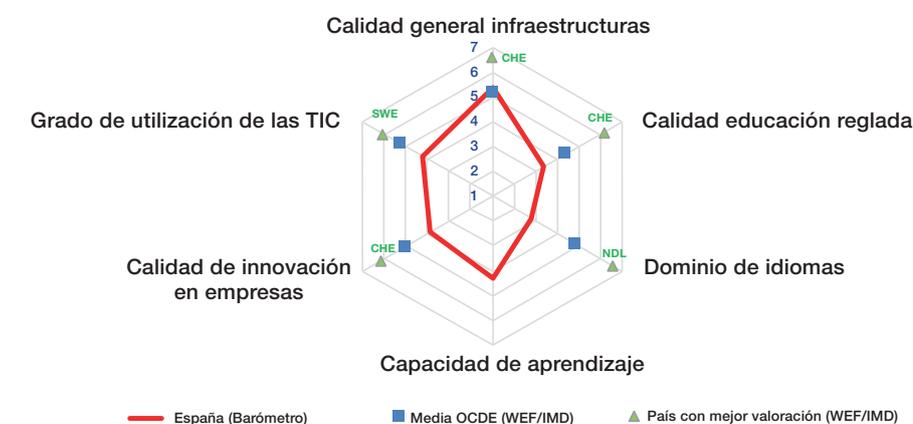


Gráfico 17
Recursos básicos. Valoraciones percibidas en el Barómetro de los Círculos, 2018

Nota: Para cada indicador se define una valoración relativa de "1" (peor) a "7" (mejor).

Fuente: Barómetro de los Círculos (2018), *Global Competitiveness Report (WEF, 2017-2018)* y *World Competitiveness Yearbook (IMD, 2017)*.

Gráfico 18
Recursos básicos. Evolución en las valoraciones percibidas entre las ediciones de 2014, 2016 y 2018

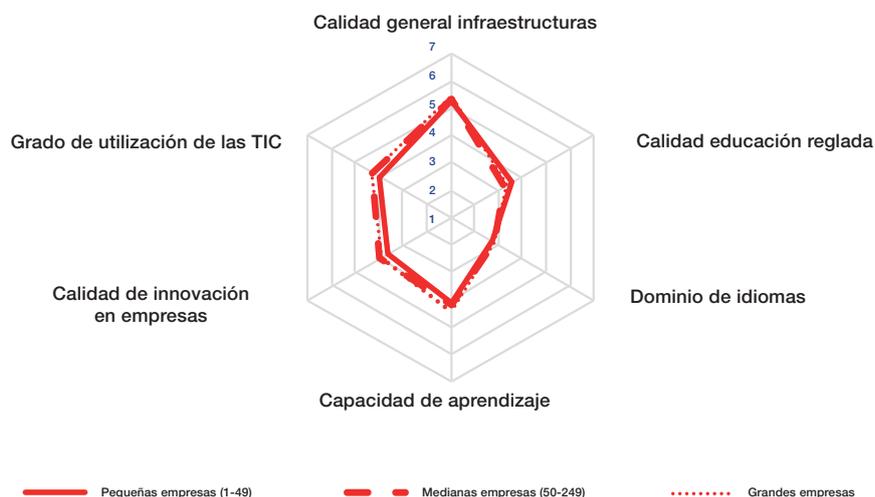
Nota: Para cada indicador se define una valoración relativa de "1" (peor) a "7" (mejor).

Fuente: Barómetro de los Círculos 2014, 2016 y 2018.

Gráfico 19
Recursos básicos.
Valoraciones percibidas
por tamaño de empresa,
2018

Nota: Para cada indicador se define una valoración relativa de "1" (peor) a "7" (mejor).

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.



Según el tamaño de las empresas, las pequeñas empresas otorgan generalmente menores valoraciones que las medianas y grandes en aspectos como el grado de utilización de las TIC, la calidad de la innovación y capacidad de aprendizaje en las empresas, y valoraciones marginalmente mayores en la calidad de la educación reglada (Gráfico 19).

INFRAESTRUCTURAS FÍSICAS

La valoración media de la calidad de las infraestructuras en España es de un 5,4 sobre 7, ligeramente superior a la media de la OCDE (5,2), aunque considerablemente inferior al país mejor valorado, Suiza (6,6). Este ámbito constituye uno de los aspectos del entorno de negocios español mejor valorado, siendo un recurso esencial para sectores relevantes de la economía española como el turismo, las manufacturas y la logística.

Sin embargo, los empresarios entrevistados también identifican debilidades en este aspecto del entorno de negocios, destacando:

- El alto precio de la electricidad, que impacta en la competitividad de la economía española frente a países de nuestro entorno.
- La necesidad de incrementar el gasto en mantenimiento de las actuales infraestructuras de transporte.
- Las deficiencias del transporte de mercancías por ferrocarril, principalmente la necesidad de mejorar las conexiones ferroviarias con los puertos y el desarrollo del corredor del Mediterráneo para el transporte de mercancías.

Asimismo, preocupa a los empresarios la falta de transparencia y de criterios económicos a la hora de tomar decisiones sobre inversión en infraestructuras.

En concreto, ante la pregunta de qué servicio necesita mejorar el precio, el mayor porcentaje de encuestados seleccionó el sector energético (37%), señalando que el alto precio de la energía es una desventaja competitiva respecto a otros países de nuestro entorno con impacto sobre la política industrial española (Gráfico 20).

Respecto a la necesidad de mejora de la calidad del servicio, los encuestados señalaron el sector de las telecomunicaciones (23%), el transporte de pasajeros (20%) y el de mercancías por ferrocarril (19%). Finalmente, sobre la necesidad de realizar una mayor inversión, se consideró prioritaria en el sector de transporte de mercancías por ferrocarril (23%) y en el de infraestructuras hidráulicas (21%).

En el cuadro "Buenas prácticas internacionales I", se describe el caso de la colaboración público-privada para la provisión de acceso ferroviario al puerto de Amberes (Bélgica). También se presenta la experiencia de Israel (cuadro "Buenas prácticas internacionales II"), como referencia internacional en gestión del agua.

En anteriores ediciones del Barómetro se reflejaron las buenas prácticas internacionales en calidad institucional sobre la planificación y la regulación de infraestructuras de Francia y el Reino Unido, y se identificó el puerto de Hamburgo (Alemania) como ejemplo de la intermodalidad entre las infraestructuras ferroviarias y las portuarias.

3. Recursos básicos

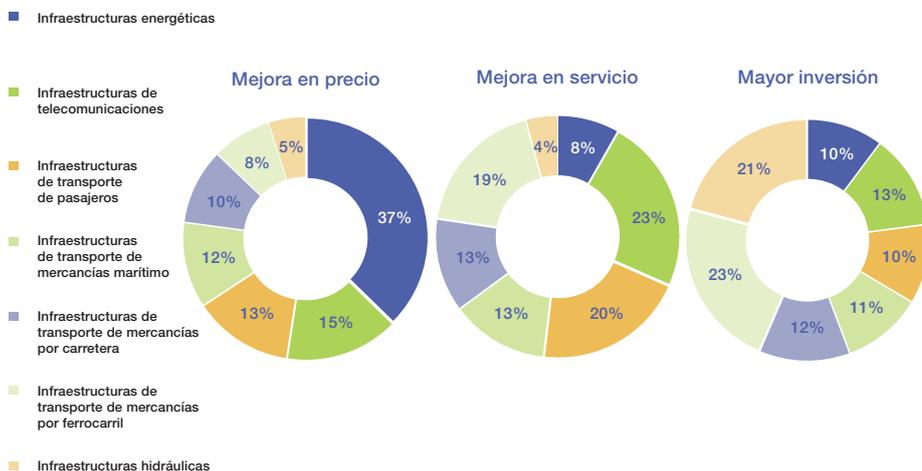


Gráfico 20
Necesidad de mejoras en el precio, servicio e inversión en infraestructuras, 2018

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.

El Puerto de Amberes, uno de los más grandes de Europa, gestiona más de 250 trenes de mercancías diarios, lo que representa un 10% de la carga del puerto, que ha fijado el objetivo de que ésta represente un 15% del total en 2030. Para ello se impulsó la mejora de los accesos ferroviarios al puerto, a través de un proyecto de capital mixto, el Liefkenshoek Rail Link.

El Liefkenshoek Rail Link es el mayor proyecto de Colaboración Público-Privada (CPP) de Bélgica. Se trata de una conexión ferroviaria de varios kilómetros de túneles que comunica el puerto con su hinterland, ahorrando más de 22 kilómetros de recorrido y 40 minutos de conexión.

El proyecto se articuló como un contrato de diseño, construcción, financiación y mantenimiento. La autoridad concedente es la empresa pública encargada de la construcción y mantenimiento de la red ferroviaria, Infrabel, y la concesionaria un consorcio de empresas privadas de capital belga, holandés y francés, Locorail SV. El total de la inversión fue de 873 M euros (precios de 2010), de los que 690 fueron financiados por Locorail y el resto (183 M euros) por deuda pública.

Los principales motivos para articular la inversión a través de una CPP fueron el control del déficit público, mejorar la especificación global del proyecto, la transparencia y eficiencia, el cumplimiento de plazos y presupuesto, y la reducción del riesgo del sector público (diseño, construcción, financiación y mantenimiento).

Buenas Prácticas Internacionales I

Bélgica. Inversión ferroviaria público-privada en el puerto de Amberes

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: Benefit4transport. Case Studies: Liefkenshoekspoorverbinding Liefkenshoek Rail Link.

Buenas Prácticas Internacionales II

Israel. Gestión del agua

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: OECD Observer No 302, April 2015.

Israel tiene unas necesidades de agua superiores a la disponibilidad natural en su territorio. Sin embargo, el país ha alcanzado un nivel de consumo anual medio sostenible a través de una serie de medidas, la mayoría relacionadas con la innovación. El Israel NewTech Programme ha convertido al país en un líder y exportador global en tecnología de gestión del agua a través de la inversión en capital humano, el I+D, el marketing y el emprendimiento

Algunos de los elementos que han resultado en una estrategia exitosa de gestión del agua son:

- Una red de transporte de agua a través del territorio del país desarrollada en los años 50s y 60s.
- Tratamiento y reutilización de prácticamente todas las aguas residuales para el riego agrícola.
- Sistemas de irrigación con tecnología avanzada, como la irrigación automática directa por humidificación en las raíces de las plantas.
- Desarrollo de nuevas variedades de plantas que pueden alcanzar hasta una producción 10 veces superior con el mismo consumo de agua.

- Desarrollo de sistemas de perforación a más de 1.500 metros y bombeo a más de 50 metros.
- Utilización de algas para control de agua reutilizada.
- Sistemas de reducción y control de pérdidas de agua.

Como resultado, aproximadamente la mitad de la oferta de agua del Israel es fruto de la reutilización de aguas residuales y de la desalinización en la que es líder mundial. También, su sector agrícola es líder mundial en conservación y eficiencia en el uso del agua, alcanzado el grado más alto de producción por metro cúbico de agua utilizada y manteniendo una exportación del 80% de su producción.

EDUCACIÓN

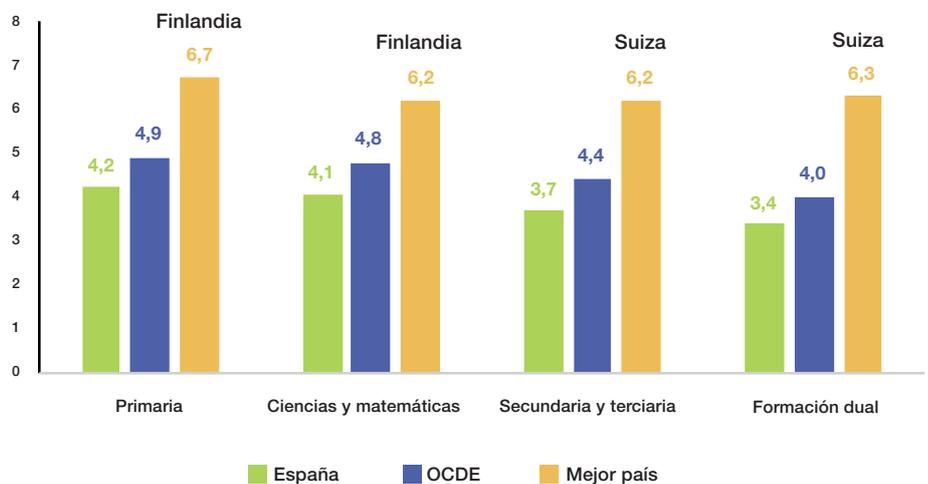
El Barómetro 2018 continúa identificando deficiencias en nuestro sistema educativo. La capacidad de aprendizaje en el trabajo está bien valorada (4,3 sobre 7), aunque desciende ligeramente respecto a 2016. Sin embargo, existen claras desventajas competitivas en la calidad de la educación reglada (3,4 sobre 7) y en el dominio de idiomas (2,8 sobre 7), aunque ambos aspectos han mejorado en los últimos años, España se mantiene por debajo de la media de la OCDE y lejos

de los países mejor valorados este año, Suiza y Países Bajos.

La desventaja de nuestro sistema educativo se refleja en todos los niveles educativos, con un desempeño inferior a la media de la OCDE tanto en la educación primaria, como en la secundaria y la terciaria (Gráfico 21). También es relevante la diferencia en el conocimiento de ciencias y matemáticas, cada vez más demandado, y en la FP dual.

Gráfico 21
Comparativa de la valoración de la educación a distintos niveles en España según índices internacionales

Fuente: Elaboración propia con datos del Global Competitiveness Report (World Economic Forum, 2017-2018) y World Competitiveness Yearbook (IMD, 2017).



Los empresarios entrevistados han mostrado de forma consistente su preocupación por la falta de implantación de la FP, en particular la FP dual. Consideran necesario conseguir un mayor reconocimiento social de este tipo de formación y una mayor visibilidad, así como una mayor implicación de las empresas en la definición de sus contenidos y programas. Avances que contribuirían a paliar la excesiva orientación teórica del sistema educativo español. En España la matriculación en FP ha crecido desde el curso 2007/2008 un 71,6%, hasta alcanzar cerca de 800.000 estudiantes. En el caso de la FP dual, desde 2012 se han incrementado en un 457% los jóvenes matriculados (de 4.292 a 23.919), al igual que ha aumentado el número de institutos (de 173 a 894) y de empresas (de 517 a 9.916) implicadas

en este ciclo formativo. Sin embargo, la penetración de la FP dual es sólo de un 3% del alumnado matriculado, frente al 60% en Alemania.

Una mayor implantación de la FP podría contribuir a adaptar la formación a las necesidades reales de las empresas y a mejorar el problema del desempleo, especialmente juvenil. España es uno de los países de la OCDE con un mayor desajuste de habilidades para el puesto de trabajo, producido en la gran mayoría de los casos por una sobre capacitación (Gráfico 22).

Entre las medidas que se consideran más convenientes para mejorar la calidad de la formación y empleabilidad en España, los empresarios encuestados destacan:

3. Recursos básicos

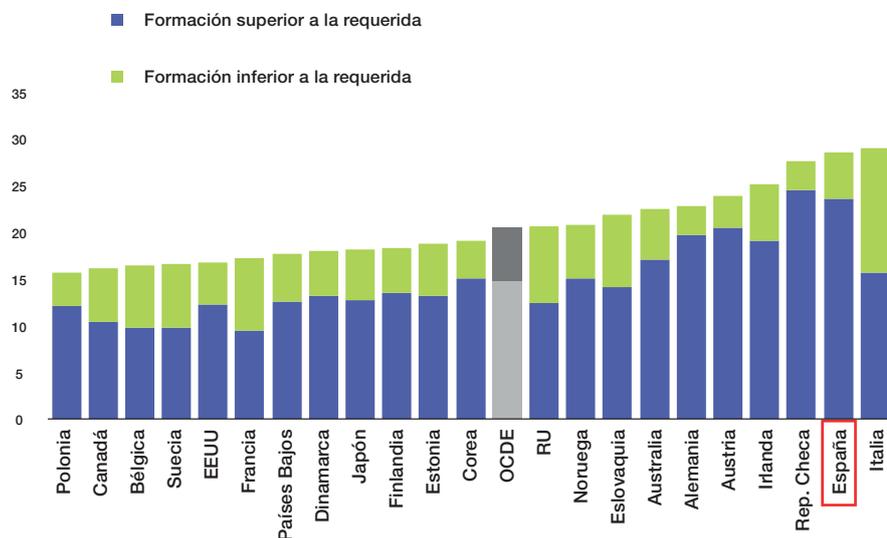


Gráfico 22
Desajuste de habilidades para el puesto de trabajo (% de empleados)

Fuente: Going for Growth 2017, OCDE.

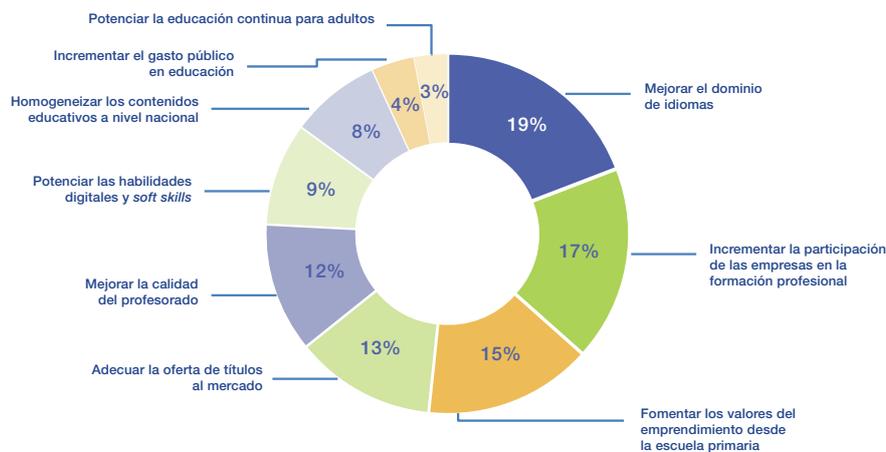


Gráfico 23
Medidas más relevantes para mejorar la calidad de la formación y empleabilidad en España

Notas: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las medidas más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2016 y 2018.

- La necesidad de impulsar el dominio de idiomas (19%).
- Incrementar la participación de las empresas en la FP (17%).
- Fomentar los valores del emprendimiento desde la escuela primaria (15%).
- Adecuar la oferta de títulos al mercado (13%).

También se considera relevante mejorar la calidad del profesorado y potenciar las habilidades digitales y las llamadas *soft skills*.

Por su parte, los empresarios entrevistados matizan algunas de estas consideraciones. En concreto, destacan en los últimos años avances en el dominio de idiomas, especialmente significativos en las nuevas generaciones. A su vez, las empresas entrevistadas manifiestan no tener problemas para encontrar talento, aunque piden esfuerzos para retenerlo en España.

Para incrementar la participación de las empresas en la FP y adecuar la oferta de títulos al mercado, puede seguirse la experiencia de Reino Unido, así como el caso en España de la Alianza para la Formación Profesional Dual, que se incluye como una de las buenas prácticas empresariales.

En anteriores ediciones del Barómetro de los Círculos se presentaron los casos de México, con la adecuación de los títulos al mercado, Suiza y Alemania, con los sistemas de FP dual, Suiza, con los programas de enseñanza en la universidad, Países Bajos, por su dominio de idiomas, Finlandia, por la calidad del profesorado y Dinamarca, por el ajuste de habilidades (ver Anexo 3). También se reflejaron como ejemplo de buenas prácticas empresariales las de Seat y Bankia en FP dual (Anexo 4).

Buenas Prácticas Internacionales III

Reino Unido. Participación de las empresas en la definición de contenidos de la FP

Fuente: *Employer ownership of skills*, UK Commission for Employment and Skills, June 2016.

Tackling unemployment while addressing skill mismatch. Lessons from policy and practice in European Union countries. Publications Office of the European Union 2015

En Reino Unido se realizó un programa para la participación de las empresas en la definición de contenidos de la FP, cuyo objetivo era reducir el desajuste de habilidades entre las requeridas por las empresas y la formación proporcionada.

Un elemento clave de esta iniciativa es la colaboración entre el sector público -que aporta parte de la financiación, el marco legal y la dirección general - y el sector privado - que proporciona el contenido y parte de la financiación.

Las empresas interesadas en obtener las ayudas tienen que probar el desajuste de habilidades existente en su área, proponer un diseño de programa con estimación de costes, así como aportar sugerencias concretas para el programa de formación propuesto, especificando cuál sería su contribución. Una vez recibidas las propuestas de las empresas se realizó un proceso de selección de candidaturas, estableciendo acuerdos de colaboración en ocho sectores: aeroespacial, automoción, industrias creativas, energía, nuclear, ciencias, tecnología y construcción.

Además, se diseñaron incentivos para que las empresas se centrasen no sólo en la fuerza laboral de su región, sino también en jóvenes desempleados y estudiantes en riesgo de abandono escolar.

La institución responsable del programa es la Comisión de Empleo y Habilidades de Reino Unido (UKCES), que es una organización industrial, en la que participa también el Ministerio de Innovación Empresarial.

Buenas Prácticas Empresariales I

Alianza para la FP dual

Fuente: *Círculo de Empresarios*

Red estatal de empresas, centros e instituciones impulsada por las fundaciones Bertelsmann y Princesa de Girona junto a las patronales CEOE y Cepyme, y la Cámara de Comercio de España (<http://www.alianzafpdual.es/>). Participan empresas como: Gas Natural, Deloitte, Acciona, Agbar, Bosch, Frit Ravich, La Caixa, Mercedes-Benz España, Nestlé, Repsol, Seat, Sol Meliá, Siemens...

Misión: implantar la FP dual entre las empresas españolas a través de sus cadenas de valor. Mejorar la empleabilidad de los jóvenes al mismo tiempo que las empresas obtienen profesionales con una formación acorde a sus necesidades. Pretende aglutinar las mejores iniciativas y experiencias que se están llevando a cabo para que confluyan, se retroalimenten y se extiendan a más empresas, centros e instituciones de nuestro país.

Financiado por los empresarios y el sistema educativo.

4 objetivos más concretos y estratégicos para la expansión de la FP dual en España:

- Construir un modelo de FP dual de calidad.
- Implicar a las pequeñas y medianas empresas en la FP dual.
- Mejorar el marco legal y jurídico existente.
- Aumentar el prestigio social de la FP, y concretamente de la FP dual.

INNOVACIÓN

En innovación, el Barómetro 2018 también identifica desventajas de España en la calidad de la innovación en las empresas (3,9 sobre 7) y el grado de utilización de las TIC (4,2 sobre 7), valores que se mantienen por debajo de la media de la OCDE y alejados de los países líderes, Suiza y Suecia, respectivamente.

Estos resultados están en línea con el *Innovation Scoreboard* de la Comisión Europea, que muestra que, al igual que el año pasado, España no se encuentra entre los países "líderes de innovación" (Suecia, Finlandia, Dinamarca, Países Bajos o Reino Unido) ni entre los "innovadores fuertes" (como Alemania, Austria, Francia, Irlanda o Bélgica), sino en el tercer grupo de "innovado-

res moderados", junto a Portugal e Italia, ocupando la posición 21 de 37 países evaluados.

Las empresas encuestadas, en línea con la edición de 2016, señalan entre las principales medidas públicas para mejorar la capacidad innovadora de las empresas las siguientes:

- Incentivar la colaboración Universidad-empresa en investigación.
- Proporcionar incentivos fiscales a la I+D.
- Promover programas de cofinanciación público-privada.

3. Recursos básicos

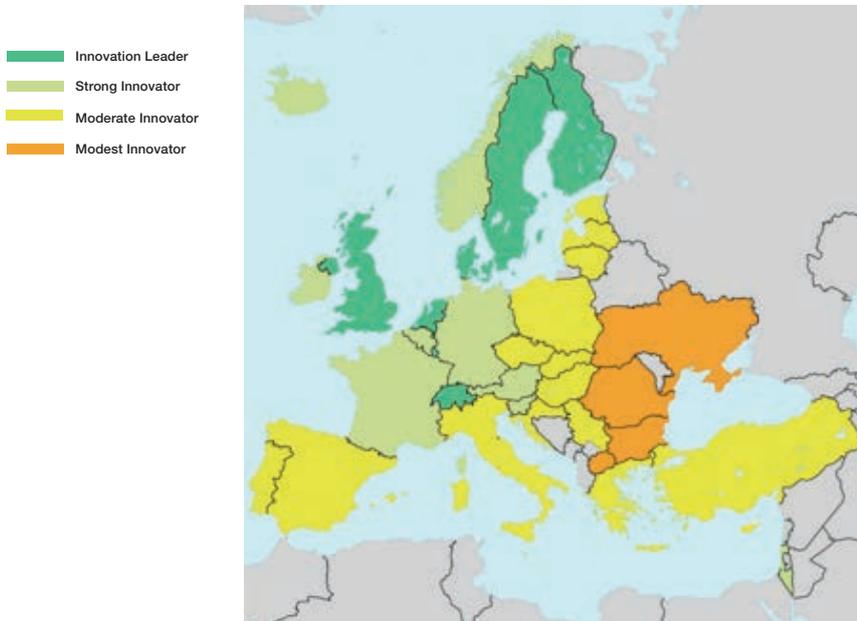


Gráfico 24
Posición innovadora de países según el Innovation Scoreboard 2018

Fuente: Innovation Scoreboard 2018, Comisión Europea.

En concreto, se piden medidas que impulsen la iniciativa privada y faciliten la colaboración entre empresas y otras instituciones, en lugar de un incremento de la inversión pública en I+D.

Por su parte, las empresas entrevistadas han señalado la dificultad y la lentitud para obtener ayudas fiscales al I+D en España debido a que, en algunos casos, la innovación se genera por vías diferentes a la investigación y, en otros, porque quien define el concepto de investigación, a efectos fiscales, no es un especialista en I+D. Por tanto, reclaman una mayor flexibilidad y agilidad de la Administración en este ámbito.

Los empresarios entrevistados han puesto de manifiesto la dificultad que existe en ocasiones de colaborar con la Universidad por su lentitud administrativa y la falta de incentivos vinculados a la carrera profesional de los investigadores. Por otro lado, las empresas gran-

des entrevistadas reconocen su responsabilidad en la generación y promoción de ecosistemas de innovación.

Las empresas encuestadas afirman que sus modelos de negocio se han visto claramente impactados por la transformación digital, otorgando a dicho impacto un valor de 5,5 sobre 7, sensiblemente superior al de la edición pasada (5,2), y reconocen la necesidad de su adaptación a dicha transformación.

Entre las principales medidas para conseguir la adaptación a la transformación digital destacan la promoción de la formación en habilidades digitales en todas las fases del sistema educativo e impulsar las carreras STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). De hecho, las empresas entrevistadas admiten cierta dificultad, especialmente en el caso de empresas medianas y pequeñas, para encontrar talento digital en el mercado laboral (Gráfico 26).

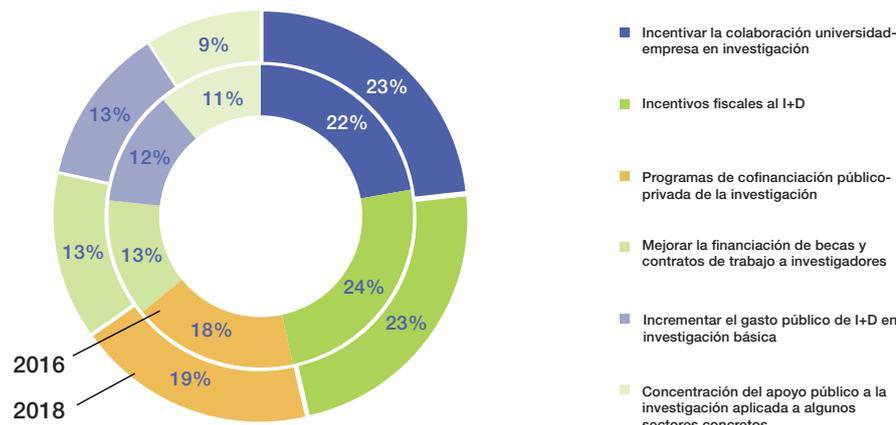


Gráfico 25
Actuaciones públicas más relevantes para mejorar la capacidad innovadora de las empresas españolas

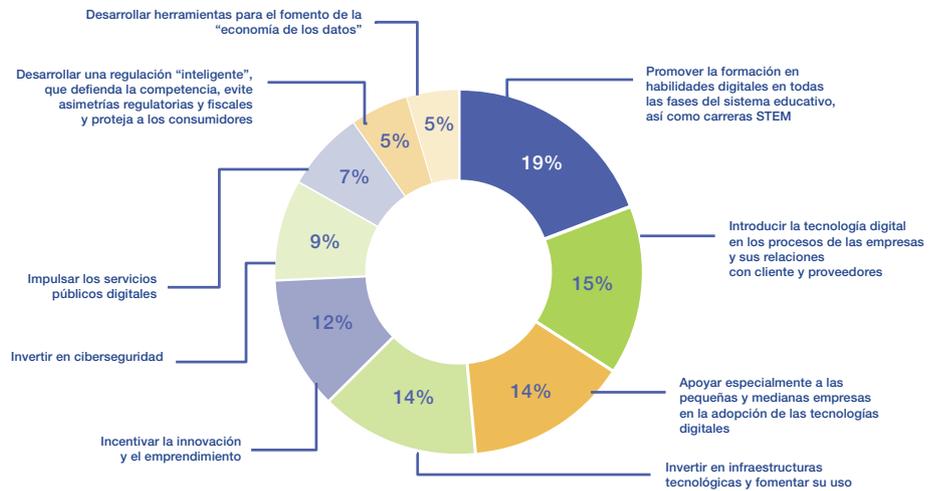
Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2016 y 2018.

Gráfico 26
Medidas necesarias para mejorar la adaptación de España a la transformación digital

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las medidas más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.



También se considera necesaria la introducción de la tecnología digital en todos los ámbitos de operación de las empresas, apoyando especialmente a las pequeñas y medianas empresas. Otras medidas propuestas son la inversión en infraestructuras tecnológicas y el incentivo de la innovación y el emprendimiento.

Las empresas entrevistadas también han apuntado la necesidad de que los disruptores tecnológicos de los mercados trabajen en igualdad de condiciones que el resto de empresas del sector desde el punto de vista regulatorio, algo que no siempre se produce en la actualidad.

Todas estas propuestas suponen un cambio integral que algunos países han abordado con tal objetivo. En este sentido, se presenta el caso de referencia internacional de Suecia, con su Estrategia de Transformación digital, así como el del Pacto Tecnológico propuesto en Países Bajos. También se recoge el caso de Suiza como ejemplo de atracción de talento investigador, aspecto en el cual España obtiene valoraciones muy por debajo de la media de la OCDE en los informes de competitividad internacionales.

En anteriores ediciones se propusieron las experiencias de Francia, por el apoyo a la inversión privada en I+D, y de Finlandia, como ejemplo de digitalización (Anexo 3).

Buenas Prácticas Internacionales IV

Países Bajos. El pacto tecnológico

Fuentes: Summary, Dutch Technology Pact 2020. Invest in Holland

European Union STEM Coalition

Skills for a digital world, OCDE, Mayo 2015.

Con el objeto de cubrir las necesidades del mercado de habilidades técnicas, en Países Bajos se habían desarrollado diferentes iniciativas en los últimos años, no ligadas entre sí, que no habían alcanzado el impacto deseado. Por ello se ha diseñado el Pacto Tecnológico 2020, con una visión más amplia e integradora y que ha sido acordado por 60 participantes del sector educativo a todos los niveles: las empresas, sindicatos, el gobierno central y regional, así como representantes de sectores clave de la economía.

El Pacto Tecnológico tiene tres líneas básicas de actuación:

- *Conseguir que más estudiantes elijan educación en el área tecnológica.*
- *Lograr que más estudiantes con educación técnica accedan a puestos de trabajo en el área tecnológica.*
- *Retener en el sector tecnológico a trabajadores con cualificación técnica y buscar trabajos alternativos a personas con perfil técnico que están en riesgo de perder su puesto de trabajo.*

Para lograrlo, se han desarrollado medidas como:

- *Poner la ciencia y tecnología en el curriculum de las 7.000 escuelas de educación primaria de Países Bajos antes de 2020.*
- *Destinar 100 millones de euros para más profesores de ciencias en educación secundaria y dar formación a los profesores en temas tecnológicos (desde 2014 la tecnología es un área obligatoria en la formación de profesores).*

3. Recursos básicos

- Poner en marcha un portal educativo organizado por el mundo empresarial en el que los profesores de educación primaria y secundaria encuentren apoyo para la enseñanza tecnológica y que también puedan utilizar los jóvenes que estudien en el área tecnológica para encontrar trabajos de prácticas. El portal también ayuda a escuelas de FP a encontrar profesores especialistas en determinadas áreas provenientes de la industria y a las escuelas a buscar prácticas para sus profesores de ciencias.

En mayo de 2017, el gobierno sueco presentó la estrategia digital que contribuirá a mejorar la competitividad, alcanzar el pleno empleo y un desarrollo sostenible.

A nivel institucional, para apoyar la implantación de la transformación digital, se ha creado un Consejo de Digitalización, bajo la tutela de la Swedish Post and Telecom Authority. También se ha formado un grupo de coordinación en la Secretaría de Estado del Gobierno para este propósito.

La Estrategia digital se basa en cinco pilares:

- Desarrollo de habilidades digitales (cambios en educación, empleo público).
- Seguridad digital (identidad digital, privacidad).
- Desarrollo de innovación digital (data driven innovation, protección propiedad intelectual).
- Gobernanza (simplificación mediante transformación digital, acceso a servicios públicos).
- Infraestructura (banda ancha).

Para el desarrollo de la infraestructura se ha puesto en marcha un plan nacional de banda ancha con el objetivo de que un 98% de los hogares y las empresas tengan acceso a banda ancha con capacidad mínima de 1Gbps, y el resto a 100 Mbps en 2025. También, que todo el país tenga cobertura móvil de alta calidad en 2023.

El Gobierno ha creado el Broadband Forum, que actúa como centro de competencia nacional en el desarrollo de la infraestructura y facilita la cooperación con empresas y otras organizaciones para identificar obstáculos y encontrar soluciones.

Suiza es el primer país del mundo en términos de capacidad de atraer y retener talento, así como en la calidad de las instituciones de investigación y la colaboración en investigación y desarrollo entre universidad y empresa, según el World Economic Forum. La excelencia investigadora tiene una base importante de talento internacional.

Aproximadamente el 20% de todos los recursos federales para educación, investigación e innovación en Suiza están destinados a actividades de cooperación internacional.

El Gobierno federal está también involucrado en distintas organizaciones internacionales de investigación con el objeto de promover cooperación investigadora internacional. Ya en 1953 apoyó la creación del CERN – Consejo Europeo para la investigación nuclear. Localizado en Ginebra, emplea a 2.500 personas, y cuenta con 12.000 científicos de 70 países.

Los dos institutos federales de tecnología, Zurich y Lausanne, son reconocidos internacionalmente por sus resultados en investigación y producción científica. Asimismo, poseen una larga tradición en la atracción de talento investigador internacional, con un 50% del personal docente extranjero.

Del mismo modo, Suiza fomenta la movilidad de sus investigadores en el extranjero. La Swiss National Science Foundation, financiada por el Gobierno, tiene como uno de sus objetivos la integración internacional de la comunidad investigadora suiza. En este sentido ha facilitado, desde su fundación en 1952, que 20.000 investigadores suizos realicen un período de investigación en el extranjero. A su vez, promueve la atracción de talento investigador extranjero, formando parte de múltiples programas con este fin como SCOPES (Scientific Cooperation with Eastern Europe) y el Scientific Exchange program. La fundación tiene un presupuesto anual de aproximadamente 800 millones de euros.

Buenas Prácticas Internacionales V

Suecia. Estrategia de Transformación digital

Fuente: Digital Policy 2017. Government Offices of Sweden

Summary of broadband development in Sweden. Comisión Europea

A completely connected Sweden by 2015. Government Offices of Sweden, 2016

Buenas Prácticas Internacionales VI

Suiza. Atracción del talento investigador

Fuente: Organization of Science and Research in Switzerland.

Switzerland's international strategy for education, research and innovation. Confederación suiza, 2010.



4. Mercado laboral

El mercado laboral español sigue presentando varios desequilibrios importantes. El principal es la tasa de desempleo que ha continuado descendiendo pero se mantiene en niveles todavía elevados (16,7%), casi el doble de la de la Eurozona, siendo especialmente preocupante la tasa de desempleo juvenil (35%). A su vez, la tasa de temporalidad (26,8%) es de las más elevadas de la OCDE, y supera en 12,5 pp la media europea (14,3%). Esta elevada dualidad tiene efectos negativos sobre aspectos como la movilidad geográfica, la atracción, formación y atracción de talento, la progresión salarial, la innovación o la pro-

ductividad. Precisamente la productividad se encuentra en niveles inferiores a los de los principales países europeos, y aproximadamente un 10% más baja que la de la Eurozona (Gráfico 27). Además, en términos de productividad total de los factores (PTF), desde 2008 no hemos registrado ningún avance frente al crecimiento promedio anual de un 0,2% de la OCDE, lo que tiene efectos directos negativos sobre el crecimiento de los niveles de renta per cápita dada la ausencia de una mejora significativa de la asignación de los recursos empleados en el proceso productivo.

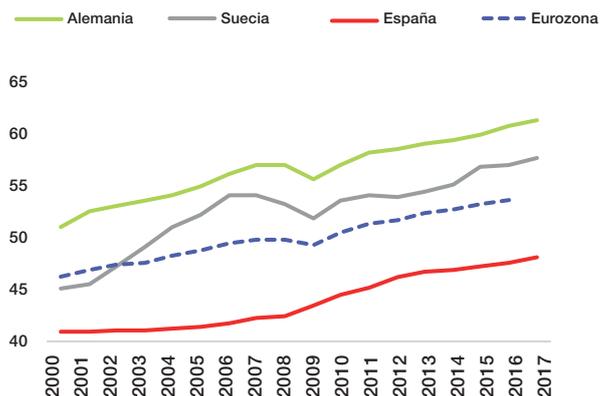


Gráfico 27
**Productividad laboral.
Comparación de España
con Eurozona
y países seleccionados,
2000-2017 (PIB/hora
trabajada, \$)**

Fuente: *Círculo de Empresarios a partir de OCDE 2018.*

Gráfico 28
Mercado laboral.
Valoraciones percibidas
en el Barómetro de los
Círculos, 2018

Nota: Para cada indicador se define una valoración relativa de "1" (peor) a "7" (mejor).

Fuente: Barómetro de los Círculos (2018), Global Competitiveness Report (WEF, 2017-2018) y World Competitiveness Yearbook (IMD, 2017).

El Barómetro 2018 continúa recogiendo valoraciones negativas de los empresarios sobre la eficiencia general del mercado laboral, por debajo de la media de la OCDE y la del mejor país, Suiza. También es bajo el grado de satisfacción con la contribución de los agentes sociales (2,9) y la movilidad geográfica (2,7), siendo más positiva la valoración de la disponibilidad de mano de obra cualificada (3,8), aunque desciende respecto a 2016, y la del coste de la mano de obra cualificada,

único de los aspectos de mercado laboral que supera el 4 (4,5).

Respecto a la edición de 2016, las percepciones sobre el mercado laboral son bastante similares, con la excepción de la disponibilidad de mano de obra cualificada que desciende. Sí se observan diferencias respecto a 2014, con mejoras en todos los aspectos excepto en la eficiencia general y la disponibilidad de mano de obra cualificada (Gráfico 29).

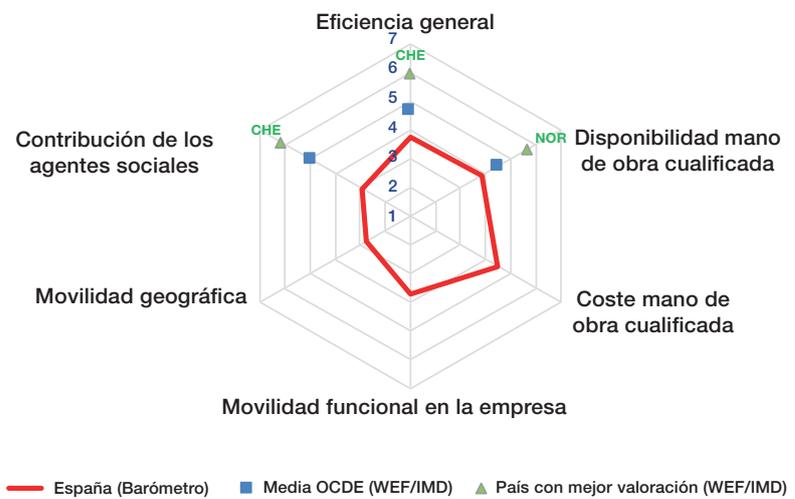
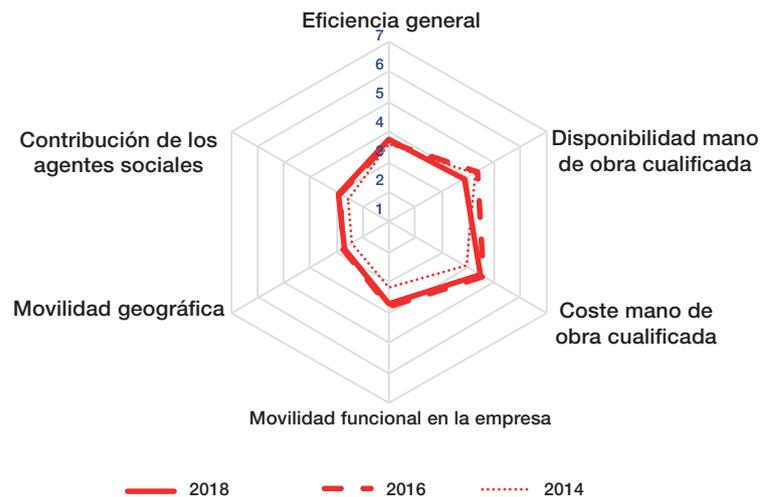


Gráfico 29
Mercado laboral.
Evolución en las
valoraciones percibidas
entre las ediciones de
2014, 2016 y 2018

Nota: Para cada indicador se define una valoración relativa de "1" (peor) a "7" (mejor).

Fuente: Barómetro de los Círculos 2014, 2016 y 2018.



Los empresarios entrevistados consideran que la reforma laboral de 2012 ha tenido un impacto positivo en la mejora del funcionamiento del mercado laboral, aunque requiere de medidas adicionales para corregir principalmente la dualidad del mercado. Además, reconocen el papel constructivo de los sindicatos, en particular de los comités de empresa, durante la crisis.

Según el tamaño de empresa, se observan algunas diferencias ya que las empresas pequeñas otorgan valoraciones inferiores en casi todos los aspectos considerados (Gráfico 30). Esta diferencia es sobre todo patente en la disponibilidad de mano de obra cualificada, identificando los empresarios el acceso al talento como una de las dificultades para el crecimiento, internacionalización e innovación en las pequeñas y medianas empresas.

4. Mercado laboral

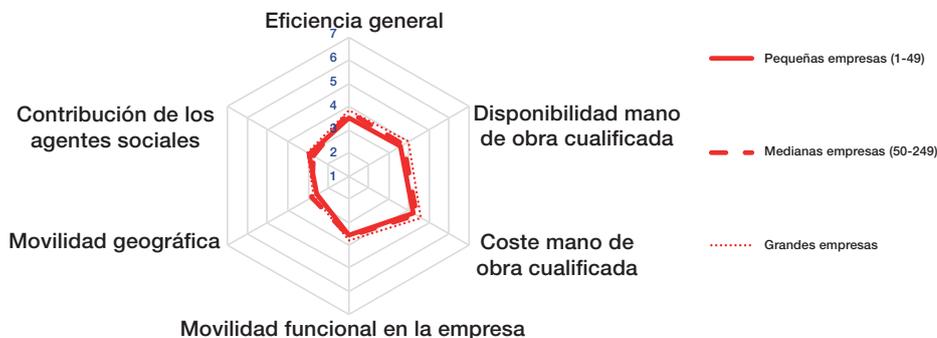


Gráfico 30
Mercado laboral. Valoraciones percibidas por tamaño de empresa, 2018

Nota: Para cada indicador se define una valoración relativa de "1" (peor) a "7" (mejor).

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.

Entre las reformas necesarias para mejorar la situación del mercado laboral, sigue destacando, con mayor peso que en la edición 2016 (27%), lograr una mayor vinculación entre productividad y costes salariales. También se consideran muy relevantes, y ganan importancia, la mejora de la formación para el empleo y de los incentivos a la contratación (17%), y la simplificación de los modelos contractuales (15%). Sin embargo, pierde peso como prioridad la reducción de las cotizaciones sociales. En términos generales se observa el deseo de hacer mayor énfasis sobre las políticas activas de empleo.

El Barómetro 2018 también aborda la gestión de los recursos humanos de las empresas. El Gráfico 32 muestra los programas implantados con más éxito en las empresas según los encuestados.

Los resultados reflejan la poca implantación de programas relacionados con la FP dual (4%) y el empleo juvenil (2%).

Los programas de conciliación laboral y los que promueven la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional son los más implantados con un 21% y 20%, respectivamente. Como muestra el Gráfico 33,

España todavía sigue por detrás de los principales países en aspectos como la participación de la mujer en puestos directivos o la brecha salarial.

En esta edición, presentamos ejemplos de buenas prácticas que pueden servir de referencia para resolver algunos de los problemas identificados. Así, proponemos las medidas adoptadas por Islandia y Francia y de carácter empresarial la de Leche Pascual, encaminadas a impulsar la conciliación laboral, la natalidad y la igualdad de género. Asimismo, destaca Nestlé fomentando la generación de empleo juvenil.

En ediciones anteriores del Barómetro de los Círculos se presentaron los casos de Dinamarca, Reino Unido y Bélgica, como ejemplo de políticas activas de empleo, Países Bajos, por su sistema de trabajo a tiempo parcial, Alemania, por la descentralización de la negociación salarial, Reino Unido y Países Bajos, por la graduación del salario mínimo, Suecia y Dinamarca, por sus relaciones trabajador-empresa, y Austria y Países Bajos, por los programas de empleo juvenil. También en empleo juvenil se propusieron los casos de AECOC y Telefónica como mejores prácticas empresariales (Anexos 3 y 4).

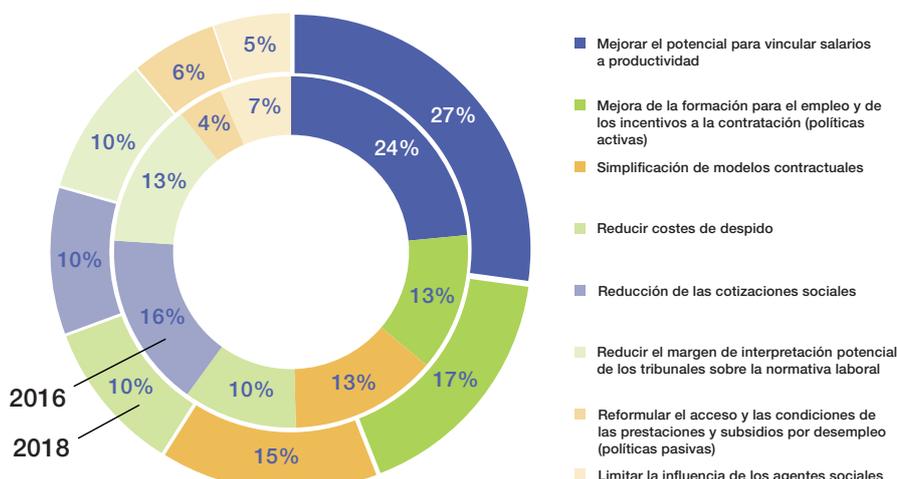


Gráfico 31
Reformas más importantes para mejorar la situación del mercado laboral en España

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2016 y 2018.

Gráfico 32
Actuaciones de recursos humanos implantadas con mayor éxito en las empresas

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.

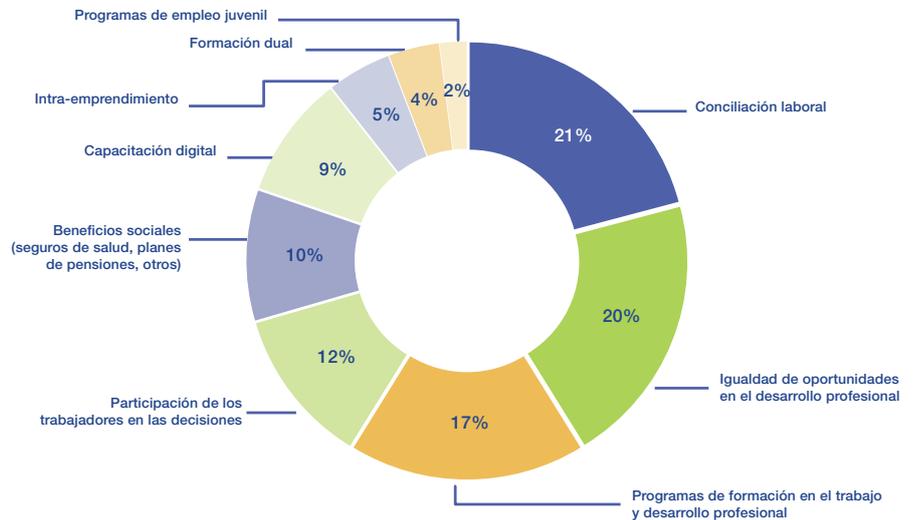


Gráfico 33
Ranking de España (sobre 144 países) en aspectos concretos del Global Gender Gap Report 2017

Fuente: Global Gender Gap Report 2017, World Economic Forum.

Participación económica y oportunidades	81
Igualdad de salario para trabajo equivalente	122
Directivas, rama legislativa, altas funcionarias	68
Trabajadores de rama técnica y profesional	67

Buenas Prácticas Internacionales VII

Islandia. Prácticas de conciliación laboral e igualdad de género

Fuente: Gender equality in Iceland. Center for Gender Equality, Iceland. March 2017.

Country report. Gender equality. Iceland 2017. European Commission.

The current situation of gender equality in Iceland- Country profile. European Commission. 2013, last updated November 2016.

Islandia es el primer país en igualdad laboral entre hombres y mujeres según el informe Gender Gap Report 2017 del World Economic Forum. Una educación totalmente igualitaria y varias medidas contribuyen a este resultado.

Algunas de estas medidas son:

- El permiso parental es de nueve meses, de los cuales tres son para el padre, tres para la madre y tres de libre elección entre ellos. Los tres meses que son asignados al padre no son transferibles a la madre. El 90% de los padres lo utilizan. Además, los estudios han probado que, tras pasar tres meses de permiso de paternidad, los padres permanecen más implicados, lo que favorece la vuelta a la vida laboral de la mujer en las mismas horas y condiciones que antes.
- El Gobierno proporciona ayuda sustancial en forma de subvenciones a guardería. De hecho, Islandia es el país de la OCDE con mayor gasto público en proporción del PIB en guardería, cuidado y educación de bebés y niños hasta 5 años (1,8%), más del doble que la media de la OCDE y tres veces más que España.
- El Gender Equality Act 10/2008 dispone también que las empresas deben tomar las medidas que sean oportunas para favorecer la conciliación de vida laboral y familiar de hombres y mujeres, y contempla entre las distintas medidas la flexibilidad de los horarios de trabajo.

Como consecuencia, en Islandia la población activa femenina supera el 80%, más del 40% de los miembros del Parlamento son mujeres, y la brecha salarial entre hombres y mujeres es de las más bajas del mundo.

4. Mercado laboral

Francia ha llevado a cabo una serie de políticas públicas en temas de familia que han favorecido un incremento de la natalidad y una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

El gasto público de Francia en beneficios familiares (3,65% del PIB) es de los mayores de Europa, sólo superado por Reino Unido y Dinamarca, y muy superior al de España (1,46%), incluyendo subvenciones para guarderías. Francia es el cuarto país de la OCDE en gasto público en proporción del PIB en guardería, cuidado y educación de bebés y niños hasta 5 años (1,3%), sólo superado por Islandia, Suecia y Dinamarca.

Sin embargo, mientras en los países nórdicos las ayudas a familia se centran en pagos directos y gasto público en servicios, en Francia una parte importante (0,74% del PIB) se realiza a través del sistema tributario.

- Por ejemplo, la renta no tributa de forma individual sino por unidad familiar, dividiendo la renta total por el número de personas en la familia (de acuerdo a un sistema de cómputo según el número de hijos), lo que beneficia a las familias con más hijos.
- Las familias que usan apoyo para el cuidado de hijos en casa tienen derecho a una deducción fiscal del 50% de ese coste con un máximo de 12.000 € de gasto.
- Los gastos derivados del cuidado de hijos hasta 7 años fuera de casa tienen derecho a un crédito fiscal del 50%, hasta un máximo de 2.300 de gasto por niño.

En 2008, el grupo Leche Pascual obtuvo el certificado de 'Empresa Familiarmente Responsable' por sus medidas de conciliación. Las más importantes:

- Flexibilización de horarios.
- Ampliación en una semana del periodo de baja por maternidad —que la ley fija en 16 semanas, y Leche Pascual ha ampliado a 17—.
- Mantenimiento del seguro médico con una compañía privada que tienen todos los trabajadores de la compañía, en el caso de que se solicite una excedencia por guarda legal de uno o dos años.
- Mantenimiento del mismo salario durante la baja por maternidad o paternidad que si el trabajador estuviera en activo.

Han obtenido el sello 'Igualdad en la Empresa', del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, que premia la claridad y el rigor en el diseño de las políticas de igualdad en la compañía, y las medidas innovadoras que ha ido implantando para eliminar y prevenir situaciones de discriminación entre ambos sexos.

En 2013 la empresa comenzó la Iniciativa Europea de Empleo Juvenil - Nestlé needs YOUth (20.000 oportunidades de empleo para jóvenes europeos en 3 años, 1.250 en España).

En 2017 la Global Youth Initiative: Nestlé needs YOUth estableció un nuevo objetivo, ayudar a 10 millones de jóvenes de todo el mundo a acceder a oportunidades laborales y de desarrollo económico desde ahora hasta 2030.

Para ello, siguen un enfoque más extenso, no se centra sólo en la empleabilidad, sino que da soporte a agricultores y jóvenes emprendedores en toda la cadena de suministro.

También ratifica su compromiso con los jóvenes siendo una de las primeras empresas en unirse a la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes (OIT).

Nestlé España se compromete a promover 1.400 nuevas oportunidades de empleo y formación para jóvenes entre 2017 y 2020, cifra que se suma a los más de 1.600 jóvenes menores de 30 años que se beneficiaron de la iniciativa entre 2014 y 2016.

Buenas Prácticas Internacionales VIII

Francia. Medidas fiscales de impulso de la natalidad y conciliación

Fuente: Family database, OCDE. 2017.

Sustainable Governance Indicators, France 2017.

The current situation of gender equality in Iceland - Country profile. European Commission. 2013, last updated November 2016.

Buenas Prácticas Empresariales II

Leche Pascual. Conciliación

Fuente: Círculo de Empresarios, 2018.

Buenas Prácticas Empresariales III

Nestlé. Empleo juvenil

Fuente: Círculo de Empresarios, 2018.



5. Mercado financiero

En el Barómetro 2018 se mantiene la tendencia de mejora en la valoración del mercado financiero español. El acceso al crédito y la evolución del crédito en los últimos 12 meses alcanzan buenas valoraciones, 4,6 y 5,1 respectivamente. Sin embargo, continúan las bajas valoraciones en las debilidades estructurales tradicionales, principalmente las dificultades para acceder al mercado de capitales (4,1) y el incumplimiento de

los plazos de pago a proveedores, tanto por parte de las empresas (3,7) como, sobre todo, de las AAPP (2,9) (Gráfico 34). Tanto el acceso al crédito como a los mercados de capitales obtienen valoraciones muy similares a la media de la OCDE, aunque sustancialmente por debajo de los mejores países, Nueva Zelanda (5,7) y EEUU (5,7), respectivamente.

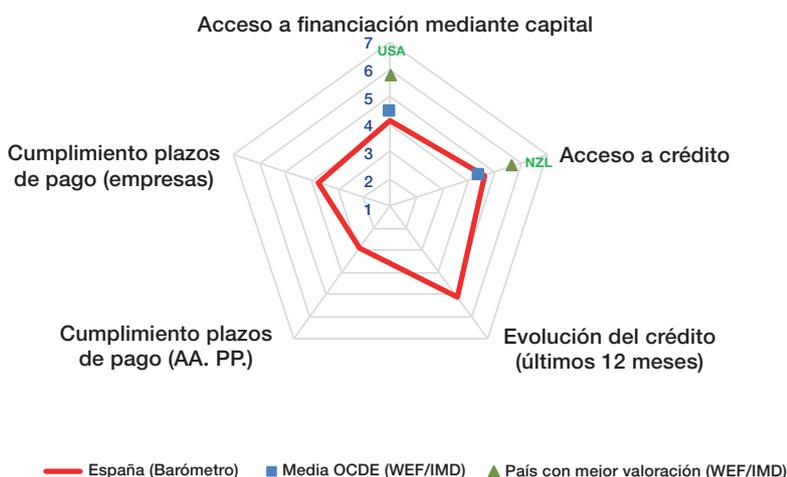


Gráfico 34
Mercado financiero.
Valoraciones percibidas
en el Barómetro de los
Círculos, 2018

Nota: Para cada indicador se define una valoración relativa de "1" (peor) a "7" (mejor).

Fuente: Barómetro de los Círculos (2018), Global Competitiveness Report (World Economic Forum, 2017-2018) y World Competitiveness Yearbook (IMD, 2017).

Gráfico 35
Mercado financiero.
Evolución en las
valoraciones percibidas
entre las ediciones de
2014, 2016 y 2018

Nota: Para cada indicador se define una valoración relativa de "1" (peor) a "7" (mejor).

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2014, 2016 y 2018.

Estas valoraciones son similares a las recogidas en el 2016, con una ligera mejora del acceso al crédito (Gráfico 35).

La valoración sobre el acceso a los mercados financieros se reduce con el tamaño de la empresa encuestada, siendo las valoraciones menores en el caso de las pequeñas empresas (Gráfico 36).

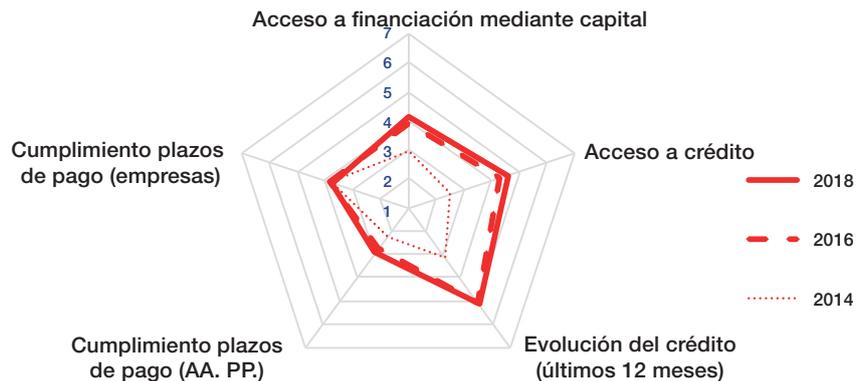
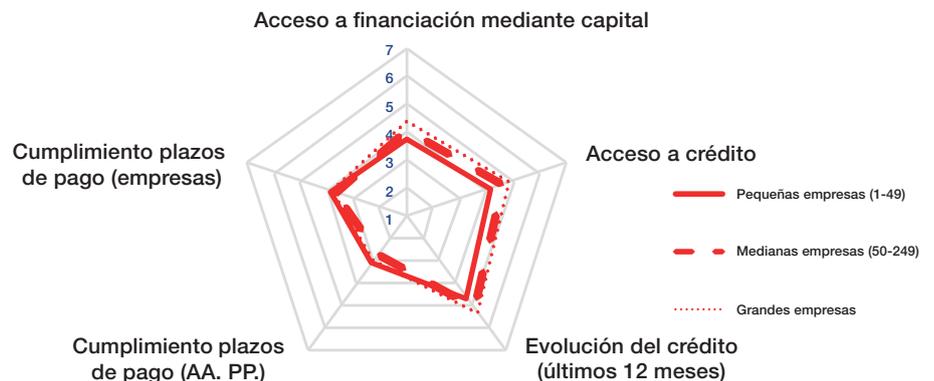


Gráfico 36
Mercado financiero.
Valoraciones percibidas
por tamaño de empresa,
2018

Nota: Para cada indicador se define una valoración relativa de "1" (peor) a "7" (mejor).

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.



En la modalidad de financiación, en los últimos 12 meses el porcentaje de empresas que utilizó financiación bancaria (25,6%) o financiación de corto plazo (20,9%) fue relativamente similar a la que utilizó fondos propios (28,1%). Estos porcentajes son similares para las fuentes de financiación esperadas para los próximos 12 meses (Gráfico 37).

Como en anteriores ediciones del Barómetro, España es uno de los países europeos donde las empresas soportan plazos medios de pago más largos, 55 para pagos entre empresas y 78 para pagos de la Administración, de acuerdo con el "European payment report, 2017" de *Intrum Justitia* (Gráfico 40). Cabe destacar que estos valores para nuestro país se han reducido considerablemente respecto a 2016, donde los plazos medios fueron de 69 y 98 días, respectivamente.

En opinión de los empresarios, los dos principales problemas que afectan a los mercados financieros (Gráfico 38) son la debilidad estructural de las fuentes alternativas de financiación (30% de los encuestados) y la falta de cumplimiento de los plazos de pago (20%). En segundo término, la regulación bancaria (16%) y el peso de los activos de baja calidad en los balances bancarios (16%).

En anteriores ediciones del Barómetro, se identificaron las buenas prácticas de Alemania y el Reino Unido en cumplimiento de plazos de pago por parte de grandes empresas y AAPP, y la experiencia de Francia para facilitar la financiación de pequeñas y medianas empresas en Francia (incentivos para participar en el mercado de capitales, Alternext; el fondo de préstamos bancarios NOVO, el mercado de colocaciones privadas Euro PP y el sistema de valoración crediticia de empresas del Banco de Francia) y de Alemania (los préstamos bilaterales de colocación privada *Schuldschein*).

Sobre el grado de cumplimiento de los plazos de pago son las pequeñas y medianas empresas las que obtienen una mejor valoración (3,9 sobre 7), situándose en el otro extremo las Administraciones autonómica y local (2,9) (Gráfico 39).

5. Mercado financiero

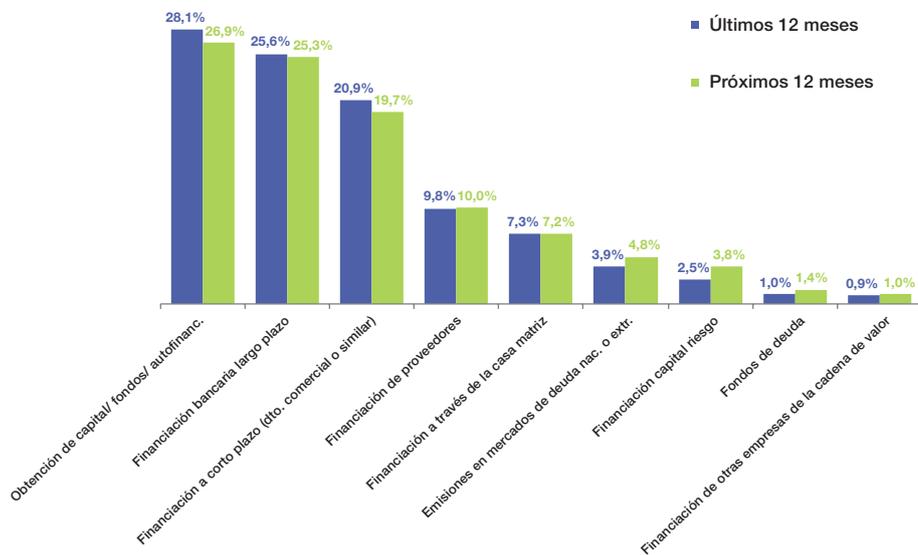


Gráfico 37
Fuentes de financiación utilizadas por las empresas

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.

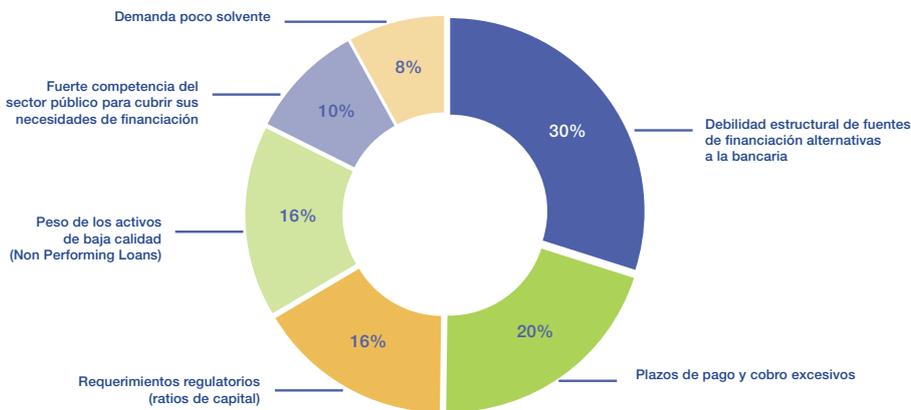


Gráfico 38
Principales problemas que afectan al mercado financiero español

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.

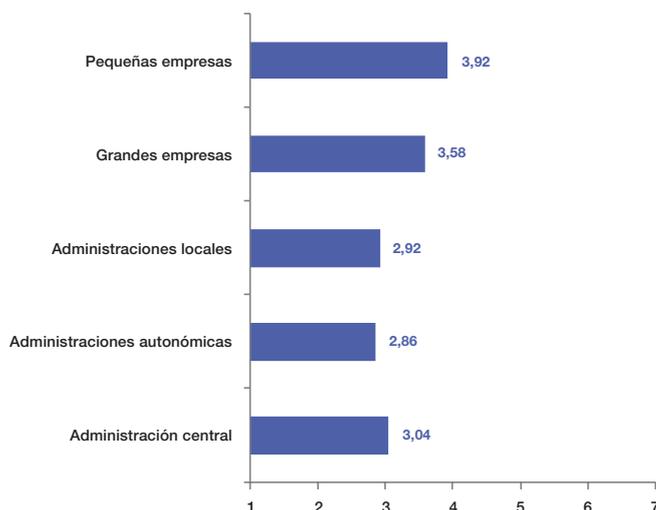


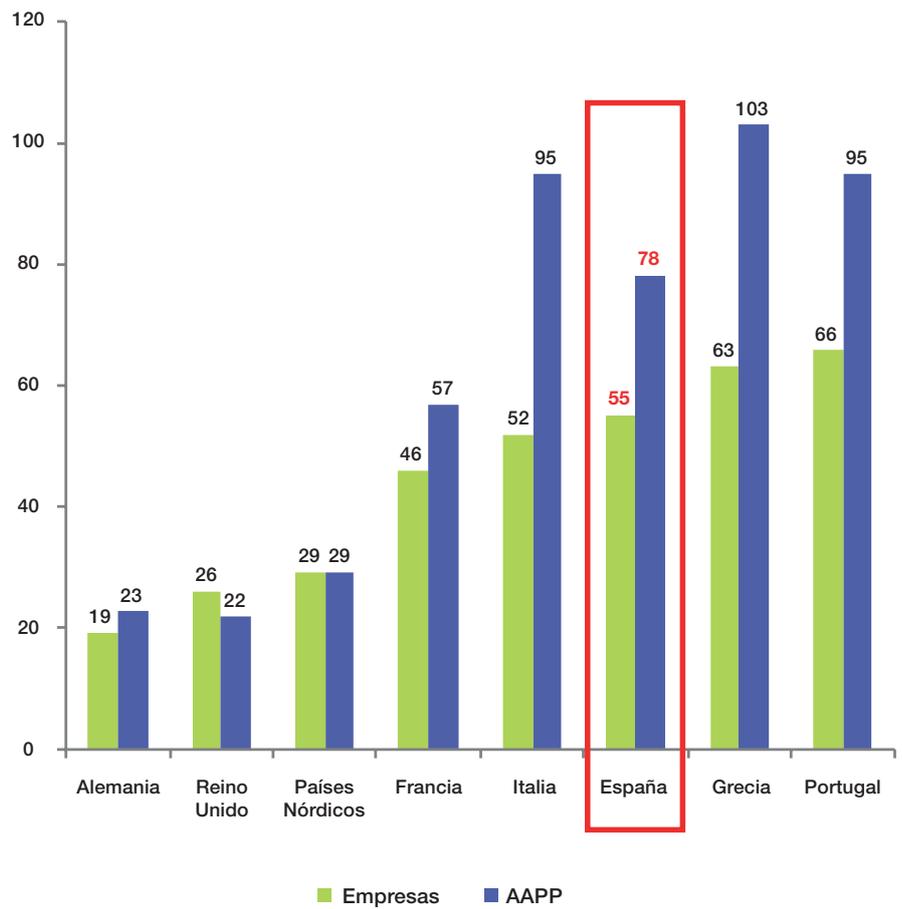
Gráfico 39
Nivel de cumplimiento de los plazos máximos de pago

Nota: Para cada indicador se define una valoración relativa de "1" (incumplimiento general) a "7" (cumplimiento general).

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.

Gráfico 40
Plazo medio de pago en Europa, 2017

Fuente: Intrum Justitia, 2018, "European payment report, 2017".



5. Mercado financiero



6. Dinamismo empresarial

En este capítulo se incluyen aspectos de ámbito público y privado, que afectan al buen funcionamiento y la dinámica competitiva de los mercados:

- El grado de competitividad en los sectores.
- El funcionamiento de la supervisión de la competencia.
- Las barreras regulatorias.

- El nivel de emprendimiento.
- La contribución de las pequeñas y medianas empresas, y su capacidad de crecimiento.

Los empresarios otorgan valoraciones muy positivas, niveles similares o superiores a los de la OCDE, a la competencia en los sectores (5,6), a la relación entre eficiencia y crecimiento (5), a la adaptación de las empresas (4,9) y a la contribución del emprendimiento al desarrollo (4,3) (Gráfico 41).

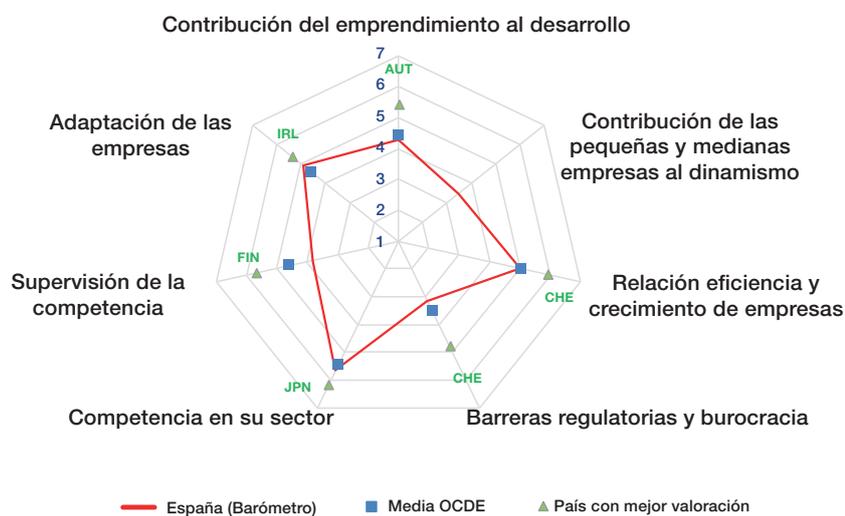


Gráfico 41
Dinamismo empresarial. Valoraciones percibidas en el Barómetro de los Círculos, 2018

Fuente: Barómetro de los Círculos (2018), Global Competitiveness Report (WEF, 2017-2018) y World Competitiveness Yearbook (IMD, 2017).

Gráfico 42
Dinamismo empresarial.
Evolución en las
valoraciones percibidas
entre las ediciones de
2014, 2016 y 2018

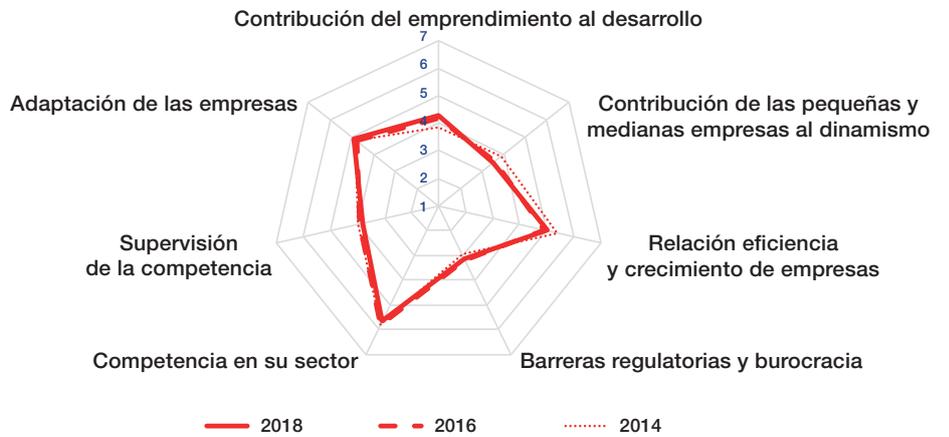
Nota: Para cada indicador se define una valoración relativa de "1" (peor) a "7" (mejor)

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2014, 2016 y 2018.

Sin embargo, las valoraciones son sensiblemente inferiores en supervisión de la competencia (3,8) y en la contribución de las pequeñas y medianas empresas al dinamismo (3,5). En este caso, la percepción de los empresarios se aleja de la media de la OCDE. Por último, el aspecto con peor valoración es el de las barreras regulatorias y la burocracia (3,2), lo que coincide con el informe *Global Competitiveness Report 2017-18 (WEF)*, en el que la burocracia aparece como el principal problema para hacer negocios en España, ocupando nuestro país la posición 113 sobre 137 paí-

ses en términos de peso de la regulación y trámites administrativos.

Respecto a la edición de 2016 se observan pocas variaciones (Gráfico 42). Mientras que desde 2014, sí son perceptibles las mejoras en la contribución del emprendimiento al desarrollo y la burocracia, y se observa un descenso en las valoraciones de la contribución de las pequeñas y medianas empresas al dinamismo y de la relación entre eficiencia y crecimiento de las empresas.



Por tamaño de empresas, las empresas pequeñas otorgan valoraciones sensiblemente más bajas que las grandes a todos los aspectos analizados, excepto a la contribución del emprendimiento al desarrollo. Las valoraciones de las empresas medianas son más cercanas a las de las pequeñas, excepto en la variable de relación entre crecimiento y eficiencia y en la de capacidad de adaptación, donde opinan de forma más parecida a las empresas grandes (Gráfico 43).

empresarial y el miedo al fracaso, coincidiendo con los resultados de la edición de 2016 (Gráfico 44).

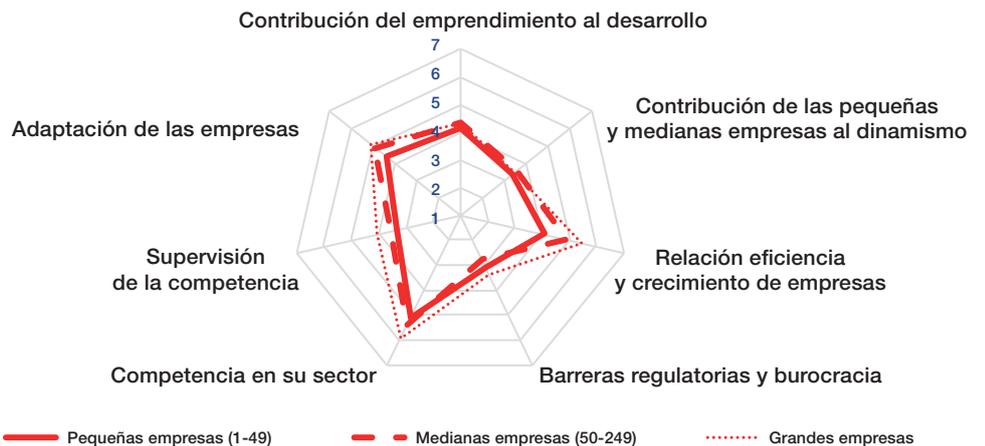
Los encuestados consideran que todavía existen numerosas barreras que dificultan que las empresas crezcan en tamaño, elemento clave para la economía española. Dada la composición y evolución del tamaño medio de la estructura empresarial. En 2017 un 94,8% de las empresas españolas eran microempresas, porcentaje que ha aumentado respecto a 2008, a costa del porcentaje de empresas pequeñas y medianas, que se reducen hasta el 4,44% y 0,6% respectivamente. El porcentaje de grandes empresas se mantiene en el 0,12%, muy alejado de las cifras de Alemania o Reino Unido (Gráfico 45).

Entre las principales razones que impiden un mayor emprendimiento en España siguen destacando las barreras regulatorias, pero también aspectos educativos y culturales como la falta de reconocimiento social del empresario, la ausencia de formación sobre el espíritu

Gráfico 43
Dinamismo empresarial.
Valoraciones percibidas
por tamaño de empresa,
2018

Nota: Para cada indicador se define una valoración relativa de "1" (peor) a "7" (mejor).

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.



6. Dinamismo empresarial

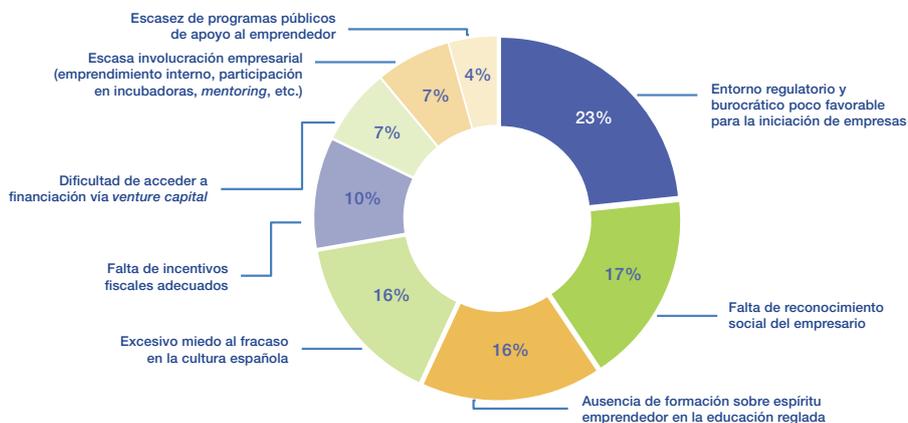


Gráfico 44
Razones que impiden un mayor nivel de emprendimiento en España

Notas: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.

	2008				2017 (estimaciones Eurostat)			
	Micro (0-9)	Pequeñas (10-49)	Medianas (50-249)	Grandes (>250)	Micro (0-9)	Pequeñas (10-49)	Medianas (50-249)	Grandes (>250)
España	93,11	5,99	0,78	0,12	94,83	4,44	0,60	0,12
Alemania	82,86	14,17	2,45	0,52	82,16	14,83	2,53	0,47
Francia	94,46	4,59	0,78	0,16	95,26	3,98	0,62	0,14
Italia	94,27	5,11	0,53	0,08	95,20	4,23	0,49	0,08
Portugal	94,93	4,35	0,63	0,09	95,25	4,03	0,62	0,10
Reino Unido	89,29	8,79	1,55	0,37	88,94	9,25	1,48	0,32

Gráfico 45
Distribución de empresas por tamaño, 2008-2017 (% sobre el total)

Fuente: Círculo de Empresarios, Eurostat, 2017.

Entre las dificultades concretas para el crecimiento del tamaño de las pequeñas y medianas empresas, los encuestados destacan la falta de visión y ambición del liderazgo empresarial y la regulación laboral. Pierde importancia como barrera al crecimiento la falta de financiación, que pasa del 20% al 14%, en línea con la mejora del acceso a la financiación de los últimos años. También se señalan las barreras regulatorias y la dificultad para atraer y retener talento (Gráfico 46).

Para favorecer el crecimiento sostenido de las empresas medianas, el 21% de los encuestados considera necesario aumentar su internacionalización e impulsar la innovación (18%). El aprovechamiento de la revolución digital o el crecimiento inorgánico son otras de las opciones más consideradas por los encuestados (Gráfico 47).

Finalmente, se proponen medidas para reducir el peso de la burocracia y acelerar los procedimientos de obtención de licencias y permisos como:

- Agilizar, los plazos de resolución.

- Aplicar el silencio administrativo positivo.
- Impulsar la digitalización de la Administración.
- Avanzar en la Ley de unidad de mercado y en el uso de la ventanilla única.

En este capítulo, se propone como buena práctica internacional la de Reino Unido en ayuda al emprendimiento, y como buenas prácticas empresariales el programa de intra-emprendimiento de Telefónica y el programa de crecimiento empresarial Cepyme 500.

En otras ediciones del Barómetro de los Círculos se propusieron los casos de Israel, Países Bajos, Nueva Zelanda y Reino Unido como ejemplo de apoyo al emprendimiento, y Suiza y Nueva Zelanda por su impulso al crecimiento de las pequeñas y medianas empresas. También se incluyeron entre las mejores prácticas empresariales los casos de Ferrovial y Repsol como ejemplos de intraemprendimiento, y el programa Cre100do por el impulso al crecimiento de las empresas medianas.

Gráfico 46
Principales dificultades para que las pequeñas y medianas empresas españolas se consoliden en grandes

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.

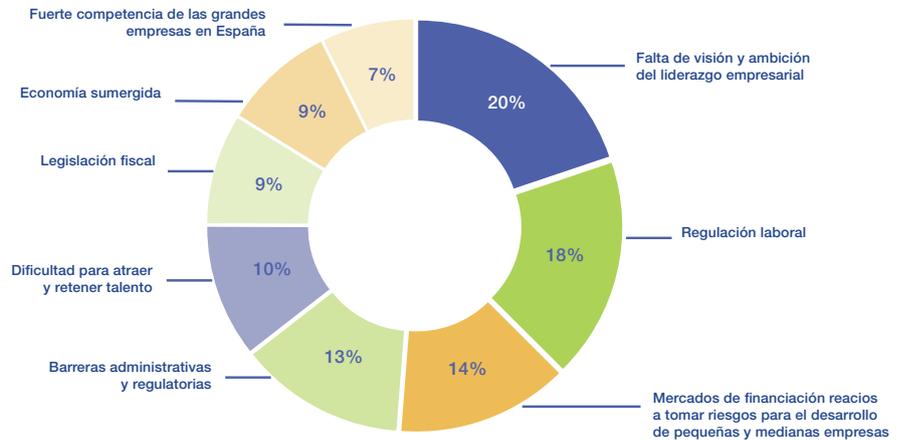


Gráfico 47
Actuaciones para conseguir el crecimiento sostenido de las empresas medianas

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos 2016 y 2018.

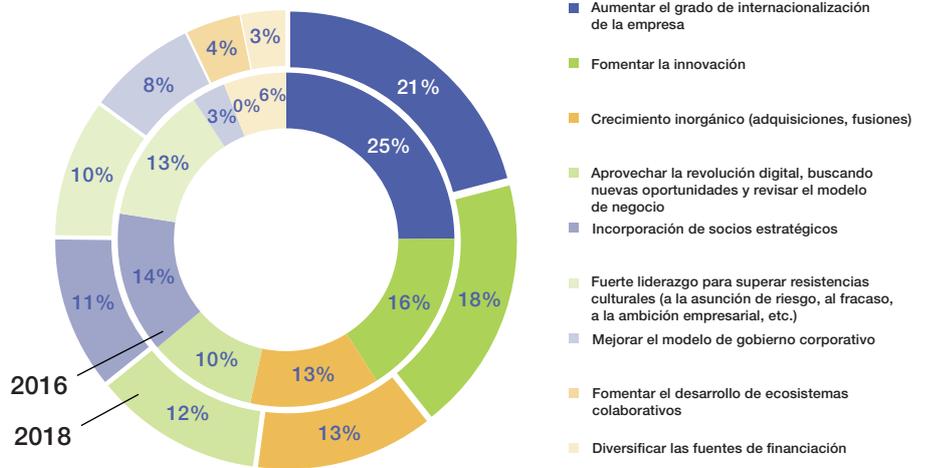
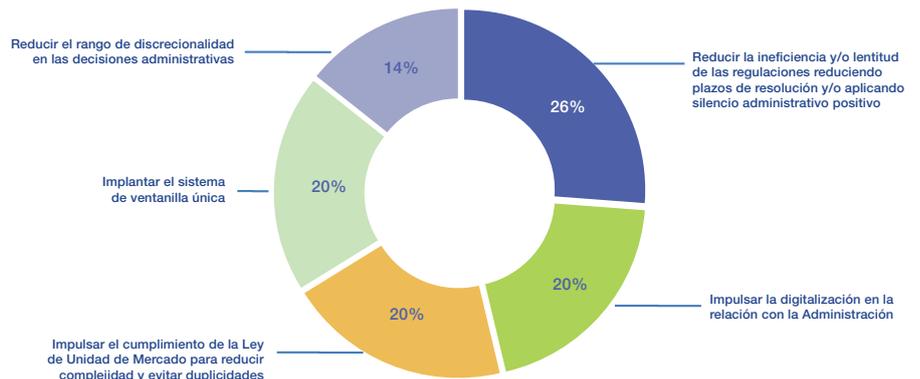


Gráfico 48
Actuaciones para agilizar la obtención de permisos y licencias

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.



6. Dinamismo empresarial

Innovate UK es la agencia de innovación de Reino Unido. Cuenta con 300 personas que dan apoyo a innovadores para desarrollar y hacer crecer sus empresas. Desde 2007 han dedicado más de 1.800 millones de libras a innovación, habiendo aportado socios y empresas una cantidad similar. Han ayudado a 8.000 organizaciones con proyectos estimados en 16.000 millones de libras y han creado cerca de 70.000 puestos de trabajo.

Algunas actividades que realizan son competiciones para conseguir financiación y conferencias sobre innovación. También están desarrollando una estrategia para impulsar la inclusión y diversidad, entre otras cosas promocionando el papel de la mujer en la innovación.

Innovate UK colabora con Tech City cluster UK, otra iniciativa lanzada en 2010 por el entonces Primer Ministro David Cameron, como clúster de tecnología. Su papel es ayudar a empresas de tecnología a crecer a través del desarrollo de programas y eventos, la promoción de oportunidades, poniendo en contacto a empresas para que colaboren, proporcionando formación en habilidades necesarias a las empresas, etc.

También trabajan en la eliminación de trabas al emprendimiento y acceso a la financiación, y colaboran en el desarrollo de políticas públicas. Actúan como conexión de diferentes ecosistemas de innovación en Reino Unido.

Siete años después de la creación de Tech City, el venture capital en Londres se ha multiplicado por 16. Cada hora se crea una nueva empresa tecnológica en Londres.

Programa "Innovation Call: La próxima novedad de Telefónica puede ser una idea tuya". Telefónica pretende identificar el talento dentro de la compañía y eliminar barreras para que estos talentos puedan sentirse libres para hacer propuestas.

A través de un correo electrónico interno se invitó a todos sus trabajadores a presentar su idea. Mediante comunicaciones internas y sesiones presenciales sacan adelante el proyecto.

En Telefónica, los equipos de intraemprendedores que participan en programas como Emprendedores, Idealab y Óptima "disfrutan de un 15% de tiempo durante los cuatro meses del desarrollo del proyecto y optan a importantes premios".

Iniciativa con la que se quiere identificar, seleccionar y promocionar a un conjunto de 500 empresas medianas que lideran el crecimiento empresarial, tanto por sus resultados como por su capacidad para generar valor añadido, empleo, innovación y proyección internacional.

Se les concede un "sello oficial" y formarán parte de una publicación anual, en la que se visualizarán y analizarán sus principales datos, sus orígenes, entrevistas con sus representantes, sus principales logros y proyectos de futuro. Se evalúan indicadores que miden el crecimiento, la solvencia y el potencial de innovación y de proyección internacional de estas compañías.

El objetivo es otorgar un reconocimiento y proyección nacional e internacional a las empresas seleccionadas mejorando su potencial de crecimiento y su visibilidad.

- Promoción y reconocimiento de la empresa y sus directivos.
- Oportunidad de interactuar con directivos de empresas con motivación empresarial para innovar.
- Selección y retención de personal.
- Información relevante sobre mercados internacionales.
- Provisión de soluciones personalizadas y exclusivas en materia de financiación, digitalización e internacionalización, así como otros productos y servicios.

Buenas Prácticas Internacionales IX

Reino Unido. Ayuda al emprendimiento

Fuente: Innovate UK

Buenas Prácticas Empresariales IV

Intraemprendimiento en Telefónica

Fuente: Círculo de Empresarios, 2018.

Buenas Prácticas Empresariales V

Cepyme500

Fuente: Círculo de Empresarios, 2018.



7. Contribución de las AAPP

La contribución de las AAPP es un año más el aspecto peor valorado por los empresarios, especialmente porque consideran excesivo el tamaño de la Administración y por la ausencia de criterios de gestión equiparables a los del sector privado.

Todas las dimensiones relacionadas con las AAPP obtienen en la encuesta puntuaciones bajas, por debajo del 3,6, y muy por debajo de la media de la OCDE. Los aspectos peor valorados son la eficiencia del gasto público (2,6), la corrupción (2,9) y el efecto de las empresas de gestión pública (3,3) (Gráfico 49).

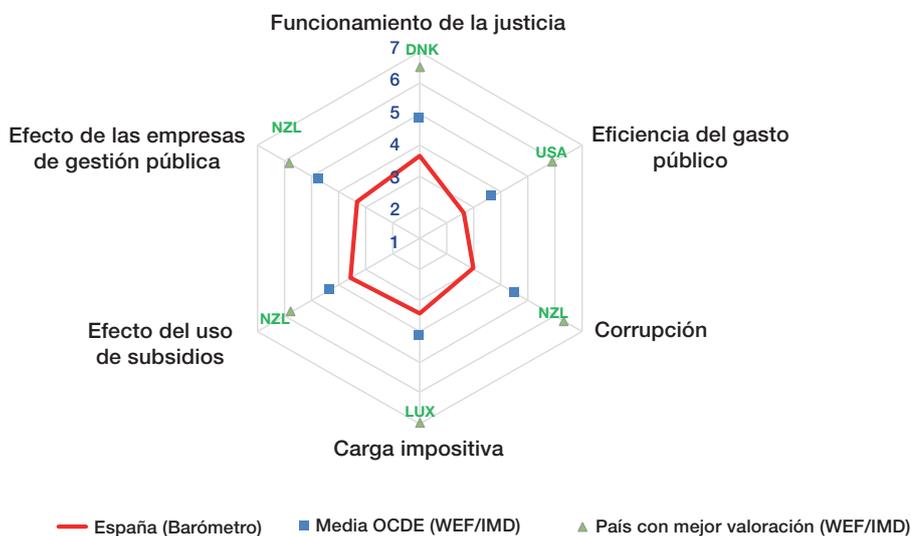


Gráfico 49
Contribución de las AAPP. Valoraciones percibidas en el Barómetro de los Círculos, 2018

Fuente: Barómetro de los Círculos (2018), Global Competitiveness Report (WEF, 2017-2018) y World Competitiveness Yearbook (IMD, 2017).

Gráfico 50
Contribución de las AAPP. Evolución en las valoraciones percibidas entre las ediciones de 2014, 2016 y 2018

Nota: Para cada indicador se define una valoración relativa de "1" (peor) a "7" (mejor).

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2014, 2016 y 2018.

Respecto al Barómetro 2016 se aprecian pocos cambios, mientras que mejoran ligeramente casi todos los aspectos desde la edición del 2014 (Gráfico 50).

Por tamaño, las pequeñas empresas dan peor valoración a todas las dimensiones de la contribución de las AAPP con valoraciones similares a las empresas medianas en todas las dimensiones, salvo en el impacto de los subsidios sobre la competencia (Gráfico 51).

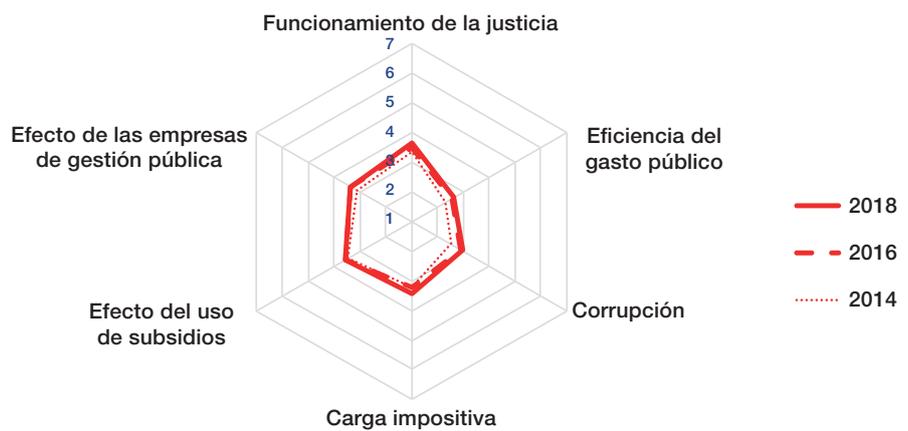
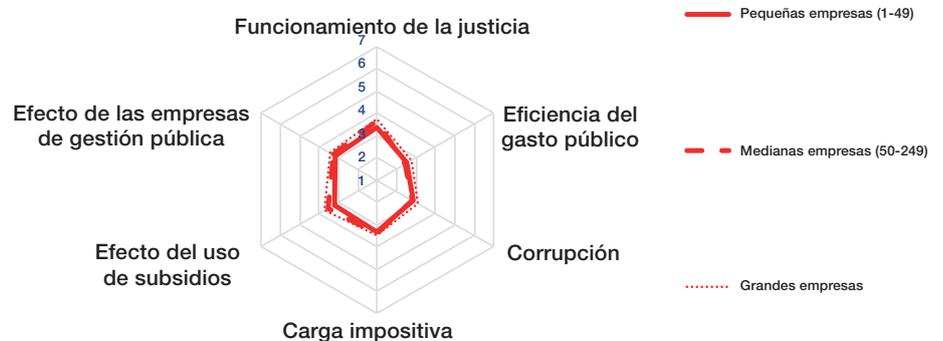


Gráfico 51
Contribución de las AAPP. Valoraciones percibidas por tamaño de empresa, 2018

Nota: Para cada indicador se define una valoración relativa de "1" (peor) a "7" (mejor).

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.



Las opciones más valoradas por los encuestados para conseguir una gestión más eficiente y eficaz de las AAPP son (Gráfico 52): reducir su tamaño (28%) y asimilar la gestión del empleo público a la del sector privado (27%), siendo estas también las más valoradas en 2016.

Entre las medidas para reducir el déficit público destacan la reforma estructural de la Administración para mejorar su eficiencia (37%), las actuaciones sobre la economía sumergida (29%) -opción que no se incluyó en la edición de 2016- y un mayor control por parte de la Administración Central del Estado del déficit del resto de niveles de las AAPP (20%) (Gráfico 53). No han obtenido valoraciones relevantes la introducción de ajustes en la prestación de servicios básicos o sociales, ni el incremento de impuestos.

Entre las propuestas de reforma impositiva para favorecer el crecimiento empresarial destacan:

- La lucha contra el fraude (29%).
- La minoración del tipo del Impuesto de Sociedades acompañado de una disminución de bonificaciones y desgravaciones en este impuesto (20%).
- La mejora en la transparencia y el reparto de la fiscalidad y la homogeneización de los tipos impositivos en el territorio estatal.

No han conseguido valoraciones relevantes las propuestas que conllevarían reducciones del Impuesto de Sociedades o de las cotizaciones sociales a cambio de un incremento del IVA.

7. Contribución de las AAPP

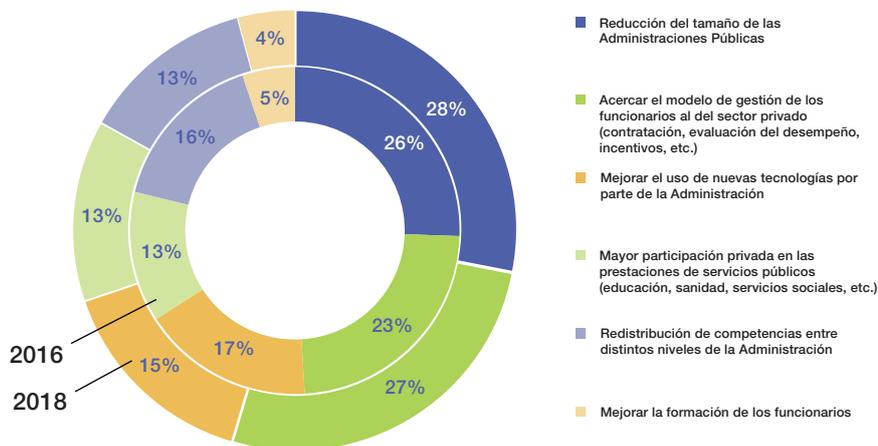


Gráfico 52
Actuaciones para conseguir AAPP más eficientes, transparentes y orientadas al servicio al ciudadano

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.

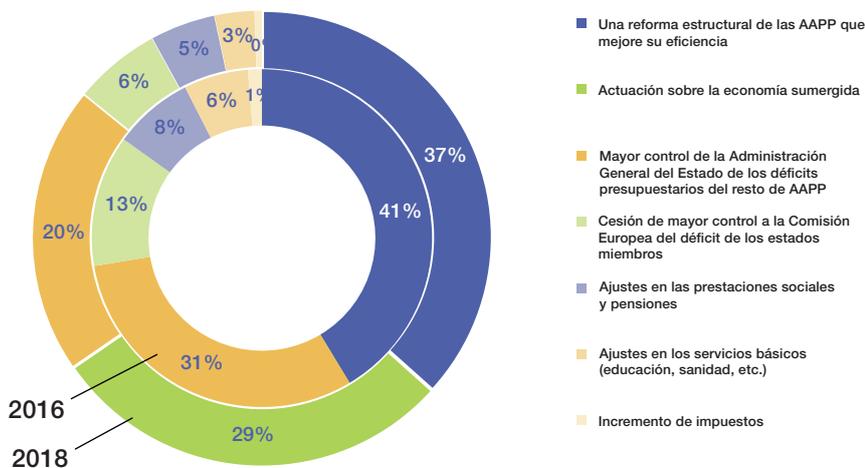


Gráfico 53
Iniciativas más importantes para asegurar un control adecuado del déficit público

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes. La opción "Actuación sobre la economía sumergida" no se incluyó en la edición de 2016.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.

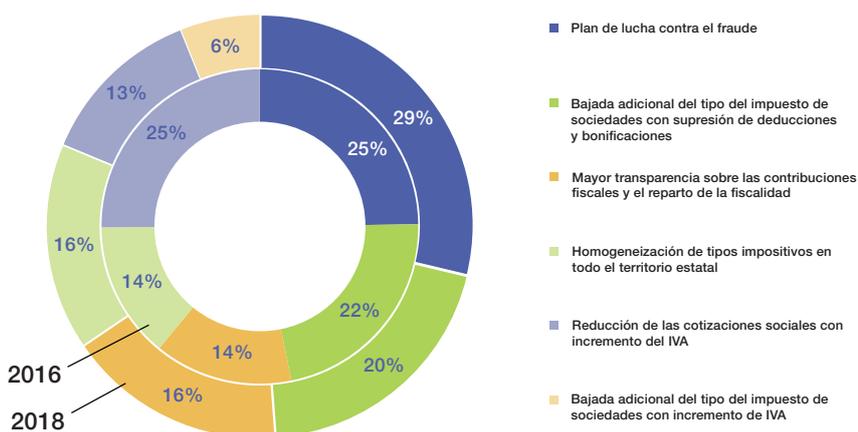


Gráfico 54
Reformas impositivas más beneficiosas para el crecimiento empresarial español

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes. La opción "Bajada adicional del tipo de impuesto de sociedades con incremento de IVA" no se incluyó en la edición de 2016.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.

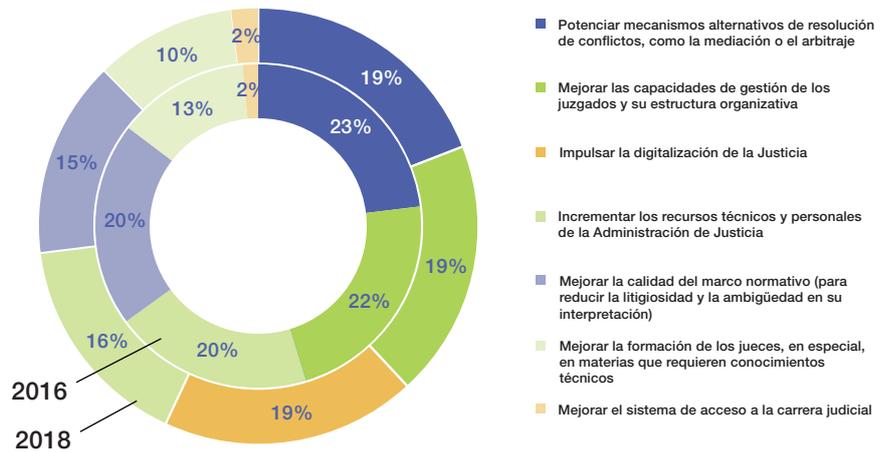
Gráfico 55
Actuaciones para mejorar la rapidez y calidad de la Administración de Justicia

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes. La opción "Impulsar la digitalización de la Justicia" no se incluyó en la edición de 2016.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.

La Administración de Justicia continúa recibiendo una baja valoración, principalmente por su lentitud, lo que

afecta la operativa empresarial. Entre las medidas propuestas, se consideran prioritarias (Gráfico 55):



- Fomentar la utilización de mecanismos de resolución de conflictos alternativos, como la mediación y el arbitraje (19%).
- Mejorar su gestión y su estructura organizativa (19%).
- Impulsar la digitalización de la Justicia (19%) (opción que no se incluyó en la edición de 2016).

Las opciones relacionadas con mejoras en la formación y selección de jueces han sido menos valoradas en esta edición del Barómetro.

Sobre la corrupción en España, la mayoría de los empresarios consultados opina que no puede considerarse que la corrupción esté generalizada, sino que ha

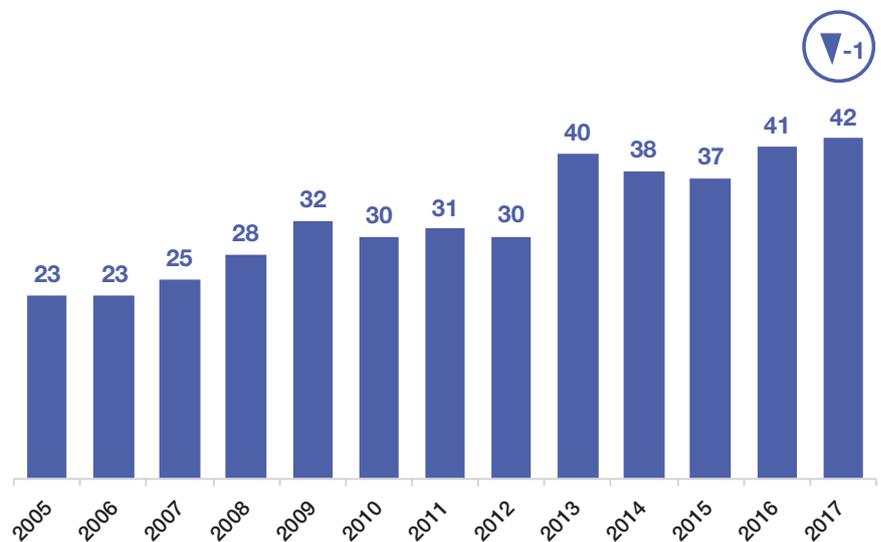
estado concentrada en algunos sectores económicos e instituciones públicas. Lo que sí se reconoce es que tiene un importante efecto indirecto porque el descrédito institucional deriva en incapacidad para introducir reformas.

Esta visión es consistente con los resultados del *Corruption Perceptions Index 2017* (*Transparency International*), que sitúa a España en el puesto 42 entre 180 países, el peor puesto de la última década, una posición por debajo de 2016 y 17 por debajo de 2007 (Gráfico 56).

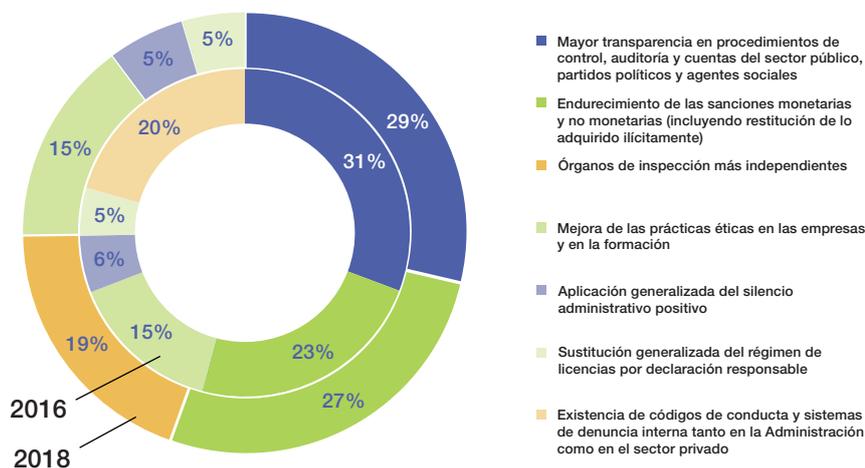
Entre las medidas más efectivas para luchar contra la corrupción, los encuestados consideran más importantes (Gráfico 57):

Gráfico 56
Ranking de España sobre percepción de ausencia de corrupción

Fuente: Elaboración propia con datos del Corruption Perceptions Index, 2017, Transparency International.



7. Contribución de las AAPP



- Incrementar la transparencia y el control de las cuentas públicas, de los partidos políticos y agentes sociales (29%).
- Endurecer las sanciones (27%).
- Impulsar órganos de inspección más independientes (19%).

En esta edición, presentamos nuevos ejemplos de buenas prácticas internacionales que pueden servir de referencia para mejorar el desempeño de las AAPP españolas: el caso de Suecia, por su nuevo sistema de pensiones, Italia por su marco para la resolución extrajudicial de conflictos a través de la mediación y Corea del Sur por el uso extensivo de la contratación pública

electrónica para, entre otros, mejorar el control sobre la corrupción.

Las anteriores ediciones del Barómetro de los Círculos presentaron otros ejemplos de buenas prácticas internacionales (Anexo 3): Suecia, Dinamarca, Finlandia y Suiza, como ejemplos de gestión de personal similar a la del sector privado. Corea del Sur por la introducción de las TICs en el sistema judicial. Dinamarca y Finlandia como referencia del sistema judicial, entorno anticorrupción y reforma de la estructura administrativa territorial. Reino Unido como ejemplo de regulación inteligente, eficiencia del sistema impositivo, legislación anticorrupción y organismo de auditoría pública. Nueva Zelanda como ejemplo en la eficiencia del gasto público.

El sistema de pensiones sueco, resultado de una reforma consensuada entre partidos políticos, se basa en tres pilares:

- *La pensión asociada al nivel de ingresos laborales: se calcula en función de los ingresos de toda la vida laboral, desde los 16 años, y se puede empezar a cobrar desde los 61 años. La pensión se actualiza en función de la evolución de los ingresos medios.*
- *La pensión garantizada: es una pensión básica para personas sin ingresos o un complemento para personas con pensiones bajas. Se cobra a partir de los 65 años y su cuantía depende de los años de residencia previa en el país (mínimo tres). Se financia con el presupuesto público y se actualiza con la inflación.*
- *El fondo de pensiones (premium fund): el 2,5% de las contribuciones se ingresa en un fondo cuyo beneficiario es el propio contribuyente.*

Durante la vida laboral de una persona el 18,5% de sus ingresos se canalizan al sistema de pensiones: un 16% de la contribución financia las pensiones existentes (pensión asociada al nivel de ingresos) y el 2,5% restante se canaliza al fondo del propio trabajador, su pensión futura.

Gráfico 57

Medidas más efectivas para luchar contra la corrupción

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes. La opción "Órganos de inspección más independientes" no se incluyó en la edición de 2016. La opción "Existencia de códigos de conducta y sistemas de denuncia interna tanto en la Administración como en el sector privado" no se incluyó en la edición de 2018.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.

Buenas Prácticas Internacionales X

Suecia. El sistema de pensiones

Fuentes: Ministry of Health and Social Affairs, 2016, "The Swedish old-age pension system".

Buenas Prácticas Internacionales XI

Italia. Métodos alternativos de resolución de conflictos: la mediación

Fuente: EU, DG for Internal Policies, 2016 "The Implementation of the Mediation Directive".

Existe también la posibilidad de acceder a "esquemas suplementarios de seguros ocupacionales", generalmente acordados con los empleadores, que a veces contribuyen hasta un 3,5% del ingreso del trabajador. El 90% de los trabajadores se adhieren a este esquema, que les permite incrementar su pensión.

El nuevo sistema de pensiones se ha introducido de manera gradual. Aplica en su integridad a los nacidos con posterioridad al año 1953. A los nacidos antes de 1938 les aplica íntegramente el sistema anterior. Al resto de pensionistas, los nacidos entre 1938 y 1953, se le aplican parcialmente ambos sistemas siendo el porcentaje de aplicación del nuevo sistema mayor a medida que la fecha de nacimiento es más reciente.

A raíz de la transposición de la Directiva 2008/52/EC, Italia modificó su legislación sobre mediación a través del Decreto Legislativo 28/2010. La reforma se considera un éxito por haber incrementado notablemente el número de casos resueltos por mediación, lo que ha reducido la carga sobre el sistema judicial ordinario.

El impacto de la nueva ley se debe, principalmente, a dos elementos. En primer lugar, la obligación de mantener una primera sesión de mediación, que aplica a algunos casos civiles y mercantiles (entre otras, disputas relacionadas con servicios bancarios, seguros o transacciones inmobiliarias). Estos casos representan aproximadamente un 8% de las disputas que llegan a los juzgados. La falta de asistencia a esta primera sesión, que tiene un coste bajo y cuenta con mediación profesional, puede tener consecuencias negativas en el juicio ordinario. Sin embargo, si la primera sesión tiene lugar y no finaliza con éxito el juicio se iniciará sin ninguna consecuencia para las partes.

En segundo lugar, para los casos no sujetos a sesión inicial obligatoria, la ley también introduce incentivos para el uso de la mediación (deducciones fiscales de hasta 500 euros, y rápido reconocimiento del carácter ejecutivo del acuerdo de mediación).

En Italia, cada año se resuelven por mediación aproximadamente 200.000 disputas (un número elevado, con datos de la misma fuente -ver abajo- solo cuatro países de la UE, Alemania, Reino Unido, Países Bajos e Italia, declararon más de 10.000 casos de mediación). El 81,6% de ellas se originan en los casos para los que la ley requiere una primera sesión de mediación.

Este alto grado de éxito en los casos de mediación obligatoria, unido a la facilidad para retirarse de la misma tras la primera sesión y su bajo coste han creado un clima favorable a favor de este mecanismo, incluso dentro de la profesión de la abogacía que era inicialmente reacia al sistema.

Buenas Prácticas Internacionales XII

Corea. Control de corrupción a través de contratación pública electrónica.

Fuente: OCDE, 2016, "Preventing Corruption in Public Procurement".

En Corea, la implementación de un sistema nacional de contratación pública electrónica ha contribuido a una notable mejora en la transparencia y la integridad de la contratación.

La agencia central de contratación pública coreana, Public Procurement Service (PPS), introdujo KONEPS en 2002, un sistema de contratación telemático totalmente integrado (end-to-end), que engloba registros, concursos, contrataciones, inspección y pagos, con todos los documentos asociados intercambiados on-line. KONEPS se conecta con 140 sistemas externos para compartir e intercambiar información en tiempo real y ofrecer una ventanilla única.

Todas las organizaciones públicas deben anunciar sus ofertas a través de KONEPS. En 2016, la contratación pública en Corea alcanzó US\$ 101.000 millones, de los que el 62,6% se realizó a través de KONEPS, comunicando a 52.223 organizaciones públicas con las 348.069 empresas privadas inscritas.

El Sistema ha mejorado la eficiencia en la contratación pública y reducido los costes de transacción. Pero, además, ha mejorado la participación en contratación pública y su transparencia, dificultado conductas corruptas al reducir la posibilidad de prácticas ilegales y colusivas. Por ejemplo, la autoridad de la competencia coreana, Korea Fair Trade Commission, utiliza BRIAS, uno de los sistemas conectados a KONEPS, lo que le permite identificar conductas sospechosas en los concursos.

De acuerdo con la evaluación del Korea Anti-Corruption and Civil Rights Commission, desde el lanzamiento de KONEPS, la percepción de integridad Public Procurement Service (PPS) ha mejorado del 6,8 (sobre 10) al 8,52.

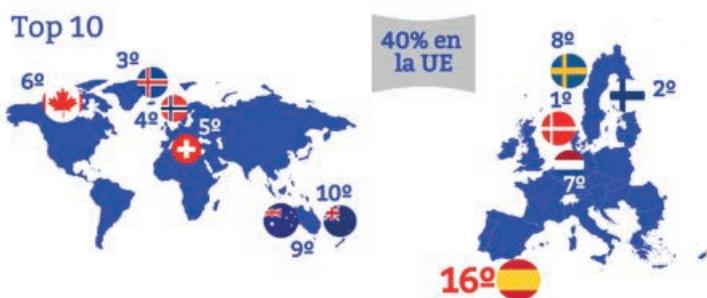
7. Contribución de las AAPP



8. Indicadores de progreso social

En el Barómetro de 2017 se recogió la creciente preocupación por el progreso social. Se analizaron los resultados comparativos de España en los principales índices de progreso social, que recogen aspectos no incluidos en los índices de competitividad, pero que afectan al nivel de progreso del conjunto de la sociedad, como el crecimiento inclusivo o la igualdad de oportunidades.

El *Social Progress Index* del SPI (*Social Progress Imperative*) otorgaba a España en 2017 la posición 17 en el ranking mundial, alcanzando en 2018 la posición 16 de 128 países que lidera Dinamarca. Nuestro país destaca en el apartado de fundamentos de bienestar con una 4ª posición y, dentro de este apartado, es el primero en el subapartado de salud y bienestar. También son muy positivas las posiciones en calidad medioambiental (3ª) y en el acceso a conocimientos básicos (4ª).



Resultados por áreas

	Ranking España	País mejor posicionado
Necesidades humanas básicas	23º	DINAMARCA
Nutrición y cuidados médicos básicos	15º	Finlandia
Agua y saneamiento	7º	Australia
Vivienda	24º	Dinamarca
Seguridad Personal	27º	Suecia
Fundamentos del bienestar	4º	SUIZA
Acceso a conocimientos básicos	4º	Japón
Acceso a información y comunicación	20º	Noruega
Salud y bienestar	1º	España
Calidad medioambiental	3º	Suiza
Oportunidades	17º	CANADÁ
Derechos personales	26º	Dinamarca
Libertad personal y de elección	26º	Finlandia
Tolerancia e inclusión	10º	Islandia
Acceso a educación superior	17º	EE.UU.

Gráfico 58
Ranking Social Progress Index, 2018

Fuente: elaboración propia con datos del Social Progress Index 2017.

En el Barómetro 2018 se ha querido incorporar a la encuesta un apartado que permita medir la percepción de los empresarios en algunas variables relacionadas con el progreso social (Gráfico 59). La mejor valoración se obtiene en la salud y bienestar de los trabajadores (5,2 sobre 7). También se valora de forma moderadamente positiva la plena integración y desarrollo profesional de la mujer trabajadora (4,2). Sin embargo, hay otros aspectos que no se valoran de forma tan positiva, como la sostenibilidad medioambiental (3,8), la integración de la población inmigrante (3,8) o el aprovechamiento del talento, sobre todo el talento senior (3,2).

Por tamaño de empresas, se observa que las pequeñas otorgan valoraciones menores en todas las variables de

progreso social. Las medianas empresas se mueven en valores muy similares a las grandes en aprovechamiento del talento, integración de inmigrantes o de la mujer trabajadora, y en valores más similares a las pequeñas en desarrollo de acciones colaborativas con las comunidades locales, salud y bienestar de los trabajadores y sostenibilidad medioambiental.

Entre las medidas necesarias para avanzar en el grado de desarrollo social en nuestro país, destacan la formación en la cultura del esfuerzo, la mejora de la calidad del empleo, la garantía de las necesidades básicas, el impulso a la igualdad de oportunidades de acceso a la educación superior y el fomento de la igualdad de género a todos los niveles.

Gráfico 59
Progreso social.
Valoraciones percibidas en el Barómetro de los Círculos, 2018

Nota: Para cada indicador se define una valoración relativa de "1" (peor) a "7" (mejor).

Fuente: Barómetro de los Círculos (2018), y Social Progress Index 2017.

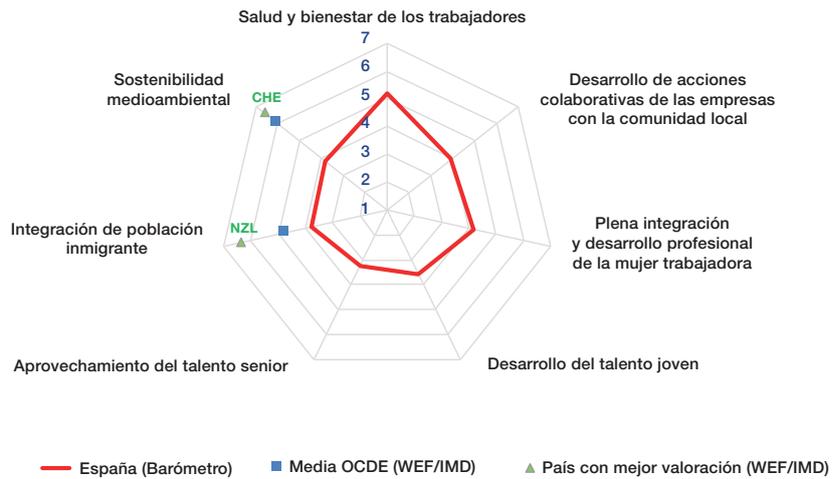
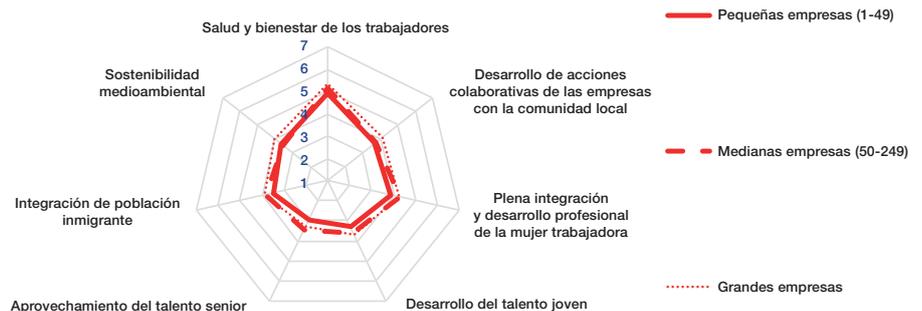


Gráfico 60
Progreso social.
Valoraciones percibidas por tamaño de empresa, 2018

Nota: Para cada indicador se define una valoración relativa de "1" (peor) a "7" (mejor).

Fuente: Barómetro de los Círculos (2018).



8. Indicadores de progreso social

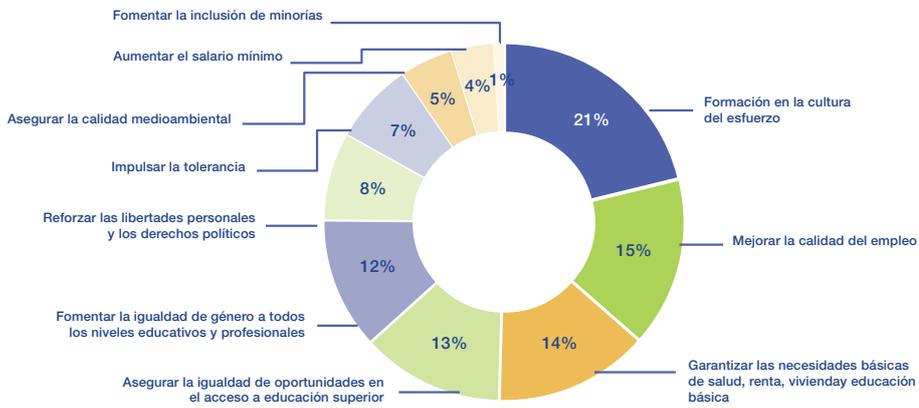
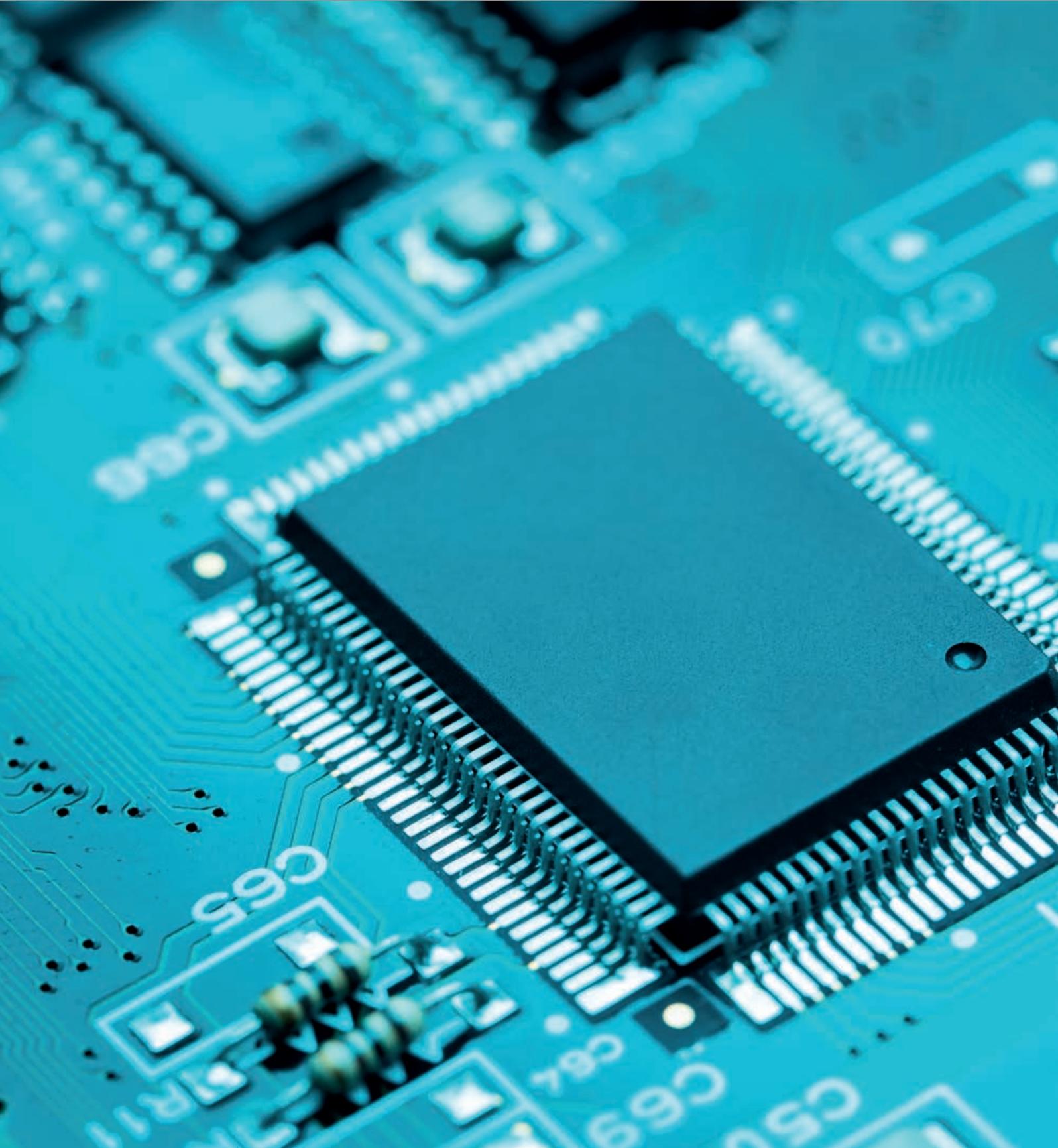


Gráfico 61
Actuciones necesarias para avanzar en el grado de progreso social en España

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.



9. Valoración de prioridades para el futuro

El Barómetro ha consultado a los empresarios sobre las prioridades de política económica y los principales retos competitivos que deben afrontar España y la Unión Europea a medio y largo plazo.

Entre las prioridades de política económica para España, siguen siendo las más importantes, identificadas

por más del 50% de los encuestados, alcanzar un Pacto de Estado por la educación, la reforma de las AAPP, y atajar la corrupción y la economía sumergida. En segundo término, aparecen un mayor esfuerzo en innovación y adopción de tecnología, la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo y la reforma de las pensiones (Gráfico 62).

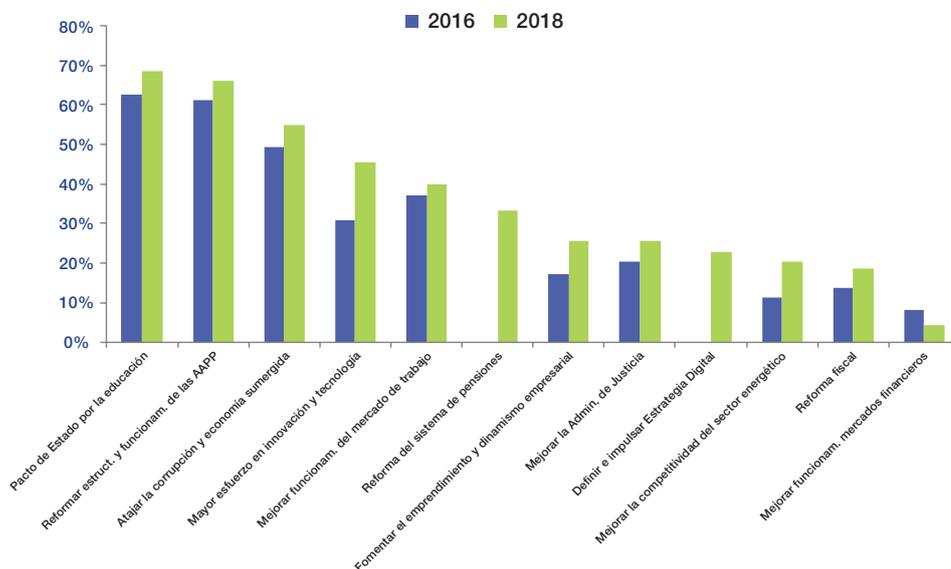


Gráfico 62
Prioridades a corto/medio plazo de la política económica en España

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las más relevantes. En 2018 los encuestados pudieron elegir cinco opciones, mientras que en el 2016 pudieron elegir 3 opciones. En la edición de 2016 las opciones "Reforma del sistema de pensiones" y "Definir e impulsar la estrategia digital" no fueron incluidas.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2016 y 2018.

Gráfico 63
Prioridades a corto/ medio plazo de la política económica de la UE

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.

Los encuestados consideran que, con relación a la política europea, el gobierno español debería considerar prioritarios los ámbitos de la armonización fiscal y el sistema educativo, seguidos de la unión bancaria e integración de los mercados de capitales, la potenciación de la integración de sectores estratégicos y la política de innovación (Gráfico 63).

Por otro lado, preguntados por los principales retos globales a medio y largo plazo para la competitividad es-

pañola y europea (Gráfico 64), los encuestados señalan como los tres principales retos:

- El protagonismo de las economías emergentes en la región Asia-Pacífico.
- Los desafíos demográficos (natalidad y envejecimiento)
- Las tecnologías disruptivas.

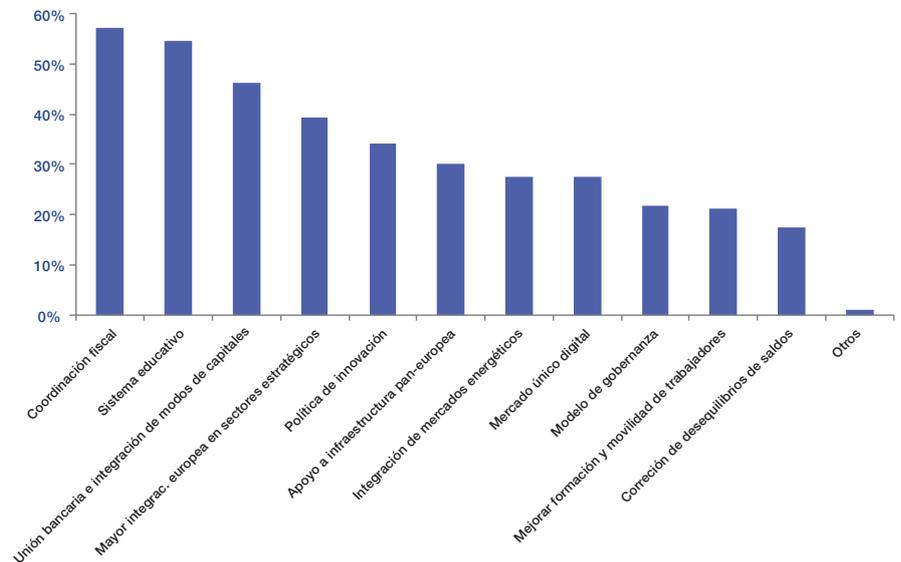
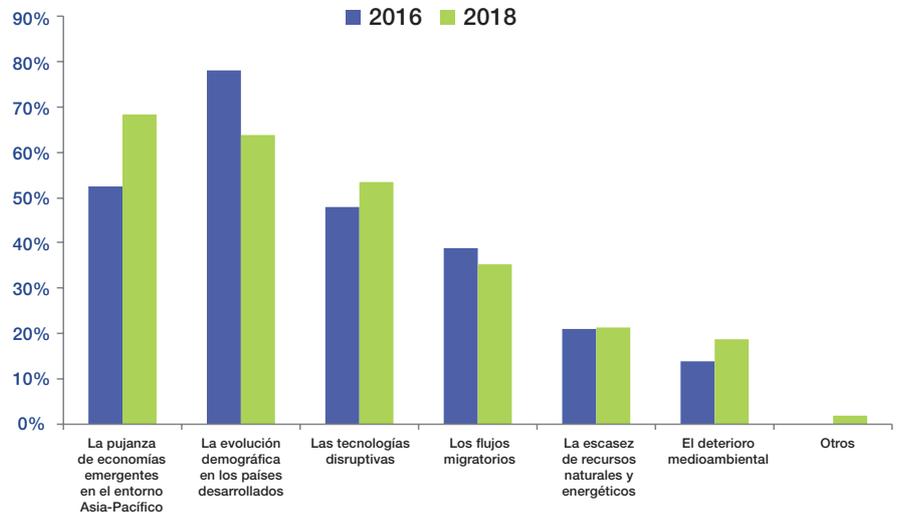


Gráfico 64
Retos competitivos a medio y largo plazo

Nota: Los porcentajes se calculan según el número de encuestados que han elegido esa opción como una de las tres más relevantes.

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.



9. Valoración de prioridades para el futuro



Recomendaciones

Recursos básicos

INFRAESTRUCTURAS

En España las inversiones en infraestructuras han retrocedido cerca de un 60% desde el máximo de 2009, pasando de un 5,1% del PIB (55.030,7 millones de euros) a un 1,9% en 2017 (aproximadamente 22.000 millones), muy por debajo de la media europea (2,7%), superando sólo a Portugal y en niveles similares a Irlanda, reflejando la **falta de una estrategia con visión a largo plazo**. Esta evolución contrasta con la de Alemania y Francia donde durante la crisis se ha mantenido el nivel de inversión anual, en torno a 62.000 y 79.000 millones de euros, respectivamente. En la década de 2010, Reino Unido, Alemania y Francia se prevé que invertirán respectivamente un 26%, 18% y 3% más en media que en la década anterior, frente a una caída prevista acumulada del 35% en España (de 43.835 millones a 28.316) (SEOPAN).

La **dotación de infraestructuras** es un elemento **esencial para impulsar el desarrollo económico, la creación de empleo, y el avance de la competitividad, el bienestar y la cohesión territorial**. En el caso de España, cada millón de euros invertido genera de media 14 empleos directos e indirectos, y una huella fiscal del 50% sobre la inversión total.

Nuestro país mantiene una buena posición en ciertas infraestructuras de transporte (red de carreteras de alta capacidad, red ferroviaria de alta velocidad, aeropuertos y puertos). Sin embargo, a pesar de la necesaria consolidación fiscal, es importante mantener las infraestructuras existentes y promover nuevas inversiones que permitan a España, dada su posición geográfica, constituirse como una **plataforma logística y de localización empresarial**. En España solo el 5% del transporte de mercancías se realiza por ferrocarril, al mismo nivel que Malta, Chipre e Irlanda, y en contraste con Alemania, que alcanza el 25%, Italia, Reino Unido y Francia, en torno al 15%. Se sitúa lejos del 17,3% de promedio en la Unión Europea y del objetivo de alcanzar el 30% en 2030. A su vez, es necesario cubrir algunas carencias que existen en dotación de infraestructuras y equipamientos para los ciudadanos (agua, sanidad, educación...), y dar respuesta a los retos de la economía global como son la gestión de los recursos naturales, la movilidad urbana, y los cambios demográficos, entre otros. Paralelamente, la política climática europea y los compromisos adquiridos en la COP21 por la UE de lograr una reducción del 40% de las emisiones de CO2 en 2030, obligan a establecer un **modelo y marco regulatorio energético estable que favorezca la sostenibilidad y competitividad de la economía española**.

- Alcanzar un **Pacto de Estado estable y con visión a largo plazo, sin excluir la colaboración público-privada**, siguiendo la experiencia de Reino Unido y Francia. Esta estrategia permitiría mantener la calidad de las infraestructuras existentes, y desarrollar nuevos proyectos que respondan a las necesidades socioeconómicas de España y al cumplimiento de la normativa europea.
- Impulsar las **interconexiones intermodales y rediseñar la gestión de las infraestructuras**, principalmente en el transporte de mercancías ferrocarril-puertos, fomentando el desarrollo de España como plataforma logística mundial.
- **Renovar las infraestructuras del agua**, mejorando el tratamiento y la reutilización de las aguas residuales.
- Fomentar la **inversión en movilidad y rehabilitación urbana**, y en la adaptación de nuestras ciudades a las nuevas tecnologías como en Japón, Reino Unido y Francia.
- Avanzar en los proyectos de **interconexiones eléctricas y de gas con Europa** para mejorar la seguridad de suministro y aumentar el potencial de las energías alternativas.
- Promover medidas de **rehabilitación de edificios**, siguiendo la normativa europea sobre eficiencia energética, como en Suecia y Dinamarca.

EDUCACIÓN

España lidera en la UE la **tasa de abandono escolar temprano** con un 18,3% de los jóvenes en 2017, casi duplicando la media de la UE del 10,6%, y lejos del objetivo fijado por Bruselas del 15% para 2020. Si se analiza el nivel de estudios de nuestros jóvenes entre 25 y 34 años, un 35% solo alcanzaron la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) (15% en la UE22), elevándose a un 48% si se tienen en cuenta a los que abandonaron sus estudios tras el bachillerato, y solo un 24% poseen un título de Formación Profesional (FP) (34% en UE22), frente al 49% en Alemania y el 58% en Austria.

Esta realidad educativa, unida a una **escasa orientación profesional y la desconexión entre el sistema educativo y la estructura empresarial** son las principales causas del elevado **desempleo juvenil** en España (35%), que casi duplica la media de la UE (15,6%), limitando la empleabilidad de los jóvenes españoles. Nuestro sistema educativo, si bien ha logrado reducir el abandono escolar, continúa mostrándose ineficiente para alcanzar niveles similares a nuestros socios europeos, y para proporcionar los conocimientos, las capacidades y las habilidades que demanda una economía más global y digitalizada.

Según la OCDE, hasta 2020, en la UE aproximadamente dos tercios de los puestos de trabajo que se generarán requerirán una titulación de FP. La oferta educativa española tiene que hacer frente a este reto, ya que en el caso de la FP dual su penetración es sólo de un 3%, frente al 60% en Alemania, si bien es importante señalar que desde 2009 la matriculación en los diferentes ciclos formativos de FP ha crecido un 71,6%, hasta alcanzar cerca de 800.000 estudiantes. Y, desde 2012, los jóvenes que estudian FP dual se han incrementado en un 457% (de 4.292 a 23.919), al igual que ha aumentado el número de institutos (de 173 a 894) y de empresas (de 517 a 9.916) implicadas en este ciclo formativo.

Por otro lado, **la transformación digital está modificando y provocando la aparición de nuevos productos, y nuevas formas de diseño, producción, distribución y acceso al conocimiento**. Según el *World Economic Forum*, el 65% de los niños que inician actualmente sus estudios de educación primaria, ocuparán puestos de trabajo que hoy en día no existen. Además, los jóvenes que este año finalizan sus estudios tendrán que reciclarse entre 10 y 14 veces en su vida laboral, con la elevada capacidad de aprendizaje que ello conlleva. Nuestro modelo educativo debe dar respuestas a estas nuevas necesidades con mayores dosis de innovación y creatividad. Nuestros jóvenes deben adquirir nuevas habilidades y competencias como el trabajo colaborativo y en equipo, la gestión del tiempo, y la capacidad de buscar, filtrar y priorizar la información, que les permitan adaptarse a un mercado de trabajo en cambio permanente.

Los elevados niveles de fracaso escolar y paro juvenil, y los cambios en la concepción del empleo tradicional respecto a perfiles y habilidades profesionales exigen una **reforma educativa estable, de largo plazo y mediante un Pacto de Estado consensuado**, en el que no sólo será prioritaria la actualización de los modelos y contenidos, sino también una mayor orientación y colaboración del ámbito institucional, educativo y empresarial. Su consecución permitiría reducir el desempleo juvenil, retener y atraer el talento e impulsar la competitividad de la economía española, contribuyendo a aumentar la confianza de los jóvenes por su futuro. Alcanzar este necesario Pacto de Estado generaría un **crecimiento más inclusivo e integrador, favoreciendo la sostenibilidad del Estado de Bienestar y un mayor progreso social**. Nuestra educación debe tener como pilares esenciales el espíritu emprendedor, la ética, el mérito, el esfuerzo, la creatividad, las dotes de comunicación y el conocimiento de idiomas.

Educación medular

- Reducir la alta tasa de **abandono escolar** al finalizar la ESO, implantando medidas de **detección y prevención**, promoviendo la implicación del alumno en el diseño de su carrera profesional, ampliando la

Recomendaciones

enseñanza obligatoria a los 18 años para los jóvenes mayores de 16 años que no hayan completado la ESO y flexibilizando la transición entre itinerarios educativos como en Dinamarca, Suiza y Alemania.

- Desarrollar una **orientación profesional eficaz**, fomentando su desarrollo en los centros de enseñanza de manera coordinada entre todos los actores implicados en el proceso de formación (centros, profesores, empresas y familias), integrándola como asignatura en el contenido educativo obligatorio impartida por orientadores profesionales siguiendo la experiencia de Alemania, Austria y Suiza.
 - Implantar una red de centros de orientación profesional a nivel regional para formar a los orientadores profesionales y cubrir de forma activa las necesidades de los centros de enseñanza y de los jóvenes como en Noruega.
 - Crear un organismo certificador de la excelencia y eficiencia en la coordinación de la orientación profesional en los centros educativos siguiendo la experiencia de Alemania.
 - Impulsar iniciativas empresariales de orientación profesional a los jóvenes en colaboración con los centros educativos de su ámbito territorial.
- Afrontar los nuevos retos de un mundo global y digitalizado, **mejorando la formación en competencias digitales** en todos los niveles educativos, fomentando el uso y la aplicación práctica de las tecnologías de la información (Reino Unido), invirtiendo en la formación continua de los docentes ante los nuevos requerimientos tecnológicos y profesionales del mercado (Finlandia), y potenciando el conocimiento de idiomas, particularmente el inglés, cuyo dominio debería generalizarse a todos los estudiantes (Países Bajos).
- **Rediseñar el sistema de becas y ayudas**, condicionadas a los resultados académicos, para que no existan trabas económicas y financieras que limiten el acceso a la educación de los estudiantes con elevadas capacidades, garantizando así el principio de igualdad de oportunidades.
- **Promover en todos los niveles educativos, el espíritu emprendedor**, el valor social del empresario, la responsabilidad social, la asunción del fracaso como parte del aprendizaje y una mayor formación económica y financiera.
- **Reformar la función docente y los equipos directivos de los centros introduciendo un "MIR educativo"** de carácter nacional que establezca un sistema de formación y selección del profesorado garantizando que éste posea los conocimientos y habilidades requeridos en el modelo educativo futuro.
- Diseñar un **programa de inducción a la docencia** que seleccione a candidatos académicamente aptos y con las competencias de empatía, liderazgo, colaboración y capacidad de adaptación para trabajar con grupos de alumnos de forma flexible. Además, para dejar de ser el único país de la UE donde los equipos directivos de las escuelas son elegidos a través del consejo escolar y el profesorado del centro, deberíamos introducir un sistema que combine participación con profesionalización.
- **Dignificar la labor de los profesores** y reconocer la importancia de su función para mejorar la competitividad y el bienestar de la sociedad, estableciendo una remuneración variable que premie su dedicación y la calidad de su docencia.
- Publicar, siguiendo la experiencia de la Comunidad de Madrid, los resultados obtenidos por los centros educativos y de formación en las pruebas de acceso, lo que permitiría evaluar su calidad.
- **Homogeneizar los criterios de convalidación de los currículos universitarios** de las diferentes CCAA, lo que favorecería la movilidad geográfica de los estudiantes.
- Crear un organismo certificador independiente de centros de enseñanza en base a la excelencia, como en Alemania.
- Garantizar la **cooperación entre el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y las CCAA** estableciendo objetivos estratégicos comunes compatibles con la autonomía legal y administrativa de las CCAA, siguiendo el modelo de Alemania, Canadá y EEUU.

FP

- **Impulsar y mejorar la imagen de la FP entre los jóvenes:**
 - **Incrementar la oferta educativa** de FP de Grado Medio, equiparándola a la de los países europeos de referencia, tanto en número de titulaciones por familia profesional como el de plazas. Equiparar la oferta educativa de FP a la media europea, requeriría la creación de 150.000 nuevas plazas con una elevada capilaridad geográfica. Y, en caso de establecer como objetivo ambicioso alcanzar la media de los países del panel de referencia, liderado por Austria y Suiza, la cifra ascendería a 350.000 nuevas plazas.
 - Repartir los nuevos centros con **mayor capilaridad** para asegurar que todos los jóvenes pueden acceder a la FP, no sólo aquellos que viven en las grandes ciudades, y que éstos se localicen cerca de las pequeñas y medianas empresas.

- Ofrecer **asignaturas propias de la FP como optativas en la ESO** para fomentar esta opción educativa como en Noruega.
- Crear grandes **escuelas profesionales** en los principales núcleos de población donde se concentren los alumnos de FP, junto al desarrollo de una red capilar de centros rurales.
- **Potenciar los contenidos:**
 - **Aumentar el número de titulaciones** por rama profesional que incremente el grado de especialización de los alumnos y su adaptación a las necesidades de las empresas (especialmente en FP Dual), siguiendo el ejemplo de Suiza.
 - **Incrementar la participación de la empresa** en la creación y adaptación de contenidos formativos al dotar de capacidad a las asociaciones empresariales para desarrollar y actualizar los currículos, desarrollar un mecanismo sistemático y autónomo de adaptación de los contenidos de la FP a las necesidades del mercado laboral, especialmente en el ámbito tecnológico (Finlandia), incrementar el número y calidad de fuentes de información utilizadas para anticiparse a las necesidades del mercado laboral, y crear una organización en torno a sectores o ramas profesionales, encargada de identificar continuamente los nuevos requerimientos de cada sector y de establecer contacto continuo con las empresas.
 - Diseñar un **esquema educativo de FP más especializado** y detallado para reducir el déficit de profesionales en determinadas familias laborales, para lo cual es necesario involucrar a las asociaciones empresariales en la definición de los currículos y la conexión de la oferta y la demanda de trabajo.
 - **Adaptar los contenidos educativos a los nuevos requerimientos** demandados en el mercado laboral, especialmente en el ámbito digital y en habilidades emprendedoras.
- **Redistribuir las responsabilidades entre los agentes:**
 - Centralizar actividades de planificación y creación de títulos para eliminar la falta de unidad de mercado en España.
 - **Implicar a las empresas** en actividades previas a la enseñanza, especialmente en la detección de necesidades, la planificación y la evaluación académica.
 - **Involucrar a las instituciones de empleo**, tanto de ámbito autonómico como estatal, para que tra-

bajen con las instituciones educativas con objeto de adaptar la oferta educativa a los requerimientos del mercado laboral.

Modelo educativo de FP Dual:

- **Impulsar la FP Dual**, siguiendo la experiencia de Alemania, Austria y Suiza, creando un sistema eficiente de becas y/o préstamos formativos, con más recursos, y una mayor integración de las empresas en el sistema educativo.
- Definir un **marco regulatorio estatal**, común en todas las CCAA, para facilitar la penetración de la FP Dual en grandes empresas, garantizando la aplicación de los principales criterios de calidad en las empresas formadoras: salario del aprendiz, selección de los candidatos por parte de las empresas, calidad de la enseñanza mediante la certificación de los formadores, y flexibilidad en su aplicación para garantizar su adaptación a las necesidades de las empresas, como el de Alemania y Dinamarca.
- **Involucrar al máximo a la empresa** en la creación y adaptación de contenidos educativos. Proporcionar a las asociaciones empresariales la capacidad de desarrollar y actualizar los currículos formativos de forma ágil y en un periodo inferior a un año, como en Alemania, Suiza y Dinamarca. A su vez, crear una organización independiente en torno a sectores o familias profesionales para identificar las nuevas necesidades del mercado laboral, como en Noruega y Países Bajos.
- Facilitar la implantación de la **FP Dual en pequeñas y medianas empresas** con medidas de apoyo (económicas, de asesoramiento, de flexibilidad, etc.) para aquellas que carezcan de la infraestructura y recursos necesarios para adoptarla (centros compartidos de formación), como en Alemania o Suiza.

La **Cámara de Comercio de España**, dado su mandato de desarrollar la formación profesional, según establece la Ley de Cámaras, y su capilaridad nacional, debe ser el **organismo encargado** de asesorar y acompañar a las **pequeñas y medianas empresas** en la **implantación de la FP Dual**, evitando que la falta de experiencia de gestión sea una barrera. Adicionalmente, impulsar la creación de un sello de calidad que evalúe la ejecución de la FP Dual en las CCAA, incluyendo los niveles de formación de los tutores y de los contenidos educativos, siguiendo la experiencia de Alemania.

ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La competitividad de España requiere inversión en investigación y desarrollo tecnológico (I+D), talento con conocimientos y capacidades innovadoras, y

Recomendaciones

una estructura empresarial capaz de adaptar y crear productos y servicios que respondan a los cambios del mercado y de la sociedad. Además, nuestro crecimiento futuro está condicionado por la capacidad de aprovechar el potencial de la difusión del conocimiento, motor del aumento de la productividad en gran parte del siglo pasado.

En España, en 2016, el gasto total en I+D se situó en un 1,19% del PIB (2,03% en la UE), lejos del objetivo del 2% establecido por la Comisión Europea para el 2020. Nuestro mayor diferencial con nuestro entorno se produce en la inversión del sector privado empresarial, un 0,64% frente al 1,32% en la UE y al 1,62% en la OCDE. Entre 2009 y 2016 los recursos destinados por el sistema público han caído un 12,6%, frente al crecimiento del 17,1% de media de la UE o del 35,7% de Alemania (INE y Eurostat). Por su parte, la inversión de las empresas españolas en ese periodo cayó un 5,8%, frente al crecimiento del 54,6% en Reino Unido, del 38,8% en Alemania y casi del 34,2% de media en la UE.

En el desarrollo de innovación, España pertenece al grupo de países con un comportamiento “moderado”, según *EU Innovation Scoreboard 2017*, junto a Portugal, Lituania, Grecia, Malta e Italia, entre otros. Al mismo tiempo, desde 2016, España ha avanzado 3 posiciones hasta colocarse en el puesto 17 en la UE28. Entre las fortalezas de nuestro sistema innovador destacan la formación del capital humano, un entorno favorable a la innovación y un sistema investigador atractivo. En contraste, el sistema adolece de debilidades como son la insuficiente financiación, la reducida innovación de las empresas pequeñas y medianas, y la escasa colaboración público-privada tanto en publicaciones como en financiación. A su vez, en nuestro país existe una escasa colaboración público-privada, siendo la I+D pública financiada por empresas privadas un 0,037 % del PIB (0,052 % en la UE). Como reflejo de esta realidad, España ocupa la posición 28 (de 128) en el *Global Innovation Index 2017 (INSEAD)* liderado por Suiza, Suecia y Países Bajos.

Otro factor que perjudica el comportamiento innovador de nuestro país es la ineficiente coordinación entre el gobierno central y las CCAA en las políticas de I+D. Las empresas innovadoras, sobre todo las más pequeñas, deben actuar en un entorno fragmentado en el que conviven numerosas instituciones e iniciativas a nivel autonómico y nacional.

En el ámbito digital, la nueva **revolución tecnológica impacta directamente sobre las AAPP**, las empresas y los ciudadanos creando un nuevo ecosistema. Una adecuada adaptación a este entorno generará efectos positivos sobre la productividad, la competitividad y la internacionalización de nuestro país. Al mismo tiempo, hay que dar respuestas a nuevos retos como la gestión

del dato y la ciberseguridad. De ahí, que el Gobierno haya creado un grupo de trabajo interministerial coordinado por la Secretaría de Estado de la Sociedad de la Información y Agenda Digital.

El uso intensivo de las tecnologías digitales constituye un factor clave de transformación social y económica, reflejada en un cambio progresivo de nuestra forma de vivir, relacionarnos, trabajar y generar valor. Al mismo tiempo, permiten desarrollar de manera más eficiente nuevas soluciones más accesibles y asequibles para un mayor número de personas, cubriendo necesidades básicas en áreas esenciales como los servicios sanitarios, educativos, financieros y energéticos.

La transformación digital también está impactando en el mercado laboral, con la aparición de una nueva tipología de empleos y la demanda de nuevos requerimientos y habilidades. Según la OCDE, en promedio una cuarta parte de los trabajadores perciben un desajuste entre sus competencias y las que desarrollan en su trabajo, cifra que en España representa un tercio. Adaptar el talento a esta realidad permitiría incrementar la productividad y los salarios, logrando así un empleo de mayor calidad y más inclusivo. Ello exige repensar y rediseñar nuestro sistema educativo y de formación continua. Los trabajos del futuro estarán relacionados esencialmente con la producción, la distribución y la transformación de conocimientos, lo que provocará un **incremento de la demanda de perfiles STEM** (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) a un ritmo de dos dígitos hasta 2020 (*Randstad 2015*). En contraste, en España ha disminuido la matriculación en esta tipología de carreras universitarias, como las ingenierías que han retrocedido un 24% desde 2003. En el caso del porcentaje de trabajadores con habilidades específicas en tecnología, España se sitúa en el puesto 21 de la UE28 con un 2,4%, frente a Finlandia, que ocupa la primera posición (6,5%).

Por último, **el reducido tamaño de nuestra estructura empresarial condiciona la digitalización de nuestra economía**. Así, entre las pequeñas empresas que tienen menos de 10 empleados (95,8% de la estructura empresarial española), el 73,08% dispone de ordenadores y el 70,22% de conexión a Internet, y de éstas sólo un 29,81% tiene página web.

Asimismo, dentro del grupo de empresas innovadoras, un 39% de las pequeñas, un 65% de las medianas y el 71% de las grandes llevaron a cabo actividades de I+D interna. Las innovaciones a través de la adquisición de I+D externa también aumentan con el tamaño empresarial, aunque son llevadas a cabo por un porcentaje de empresas menor en todos los tramos.

Marco institucional innovador

- **Transformar el CDTI en una entidad público-privada de carácter nacional**, con una alta partici-

pación empresarial, encargada de diseñar una estrategia a largo plazo (10 años) del sistema español de ciencia, tecnología e innovación, siguiendo la experiencia de Israel. Se ocupará de la elección y desarrollo de las áreas prioritarias de innovación, gestionará la financiación y generará sinergias entre las universidades, las escuelas de negocios y las empresas.

- Avanzar en el **desarrollo del Mapa de Infraestructuras Científicas y Tecnológicas** mediante una mayor coordinación entre la Administración central y las CCAA.
- Dotar de **mayor autonomía y orientación estratégica a las Oficinas Públicas de Investigación**, a las universidades y a sus unidades de investigación. Paralelamente, introducir mecanismos de evaluación en la asignación y la gestión de los recursos en función de sus resultados.
- Iniciar el proceso de **integración de los centros tecnológicos**, de los parques científicos y tecnológicos y de las incubadoras de empresas para transformarlos en clústeres de innovación de excelencia.
- **Adaptar las infraestructuras a los cambios tecnológicos** que permitan el desarrollo de nuevos negocios y oportunidades de crecimiento, y mejorar su calidad y accesibilidad.
- **Fomentar la investigación aplicada** según las necesidades de la sociedad, con proyectos de financiación y colaboración público-privados, lo que requiere de una mayor conexión entre empresas, universidades y centros de I+D.

Innovación empresarial

- Fomentar la **colaboración de las empresas con los grupos e instituciones de educación superior e investigación** mediante la creación de **clústeres** como en el País Vasco.
- **Limitar los avales** que se exigen al conceder financiación para proyectos de I+D+i, especialmente para *startups*, y las pequeñas y medianas empresas.
- **Agilizar la concesión de certificaciones** tecnológicas de la Agencia de Certificación en Innovación Española (ACIE).
- Incluir como **gastos deducibles** los costes del proceso de certificación para las empresas en proyectos de I+D+i.
- Permitir la **aplicación simultánea de las deducciones fiscales por I+D+i y las bonificaciones** a las empresas con carácter general, independientemente de su tamaño.

- Potenciar la sociedad del conocimiento y la creación y explotación de productos y servicios de alto valor añadido mediante una **actualización de las deducciones**, revisando los actuales límites de compensación y vinculándola de forma más flexible al mantenimiento de la plantilla.

Talento innovador

- Establecer **regímenes especiales, estables y únicos**, para **favorecer la retención y atracción del talento**, así como la instalación efectiva de los centros de competencia de multinacionales en España.
- Fomentar la atracción de talento investigador joven **modificando la estructura de la carrera de investigación en el sector público**, introduciendo esquemas de promoción, y **fomentando la movilidad** entre instituciones o entre el sector público y el privado. A su vez, impulsar la utilización del visado científico (*Blue Card UE*) que permite atraer talento investigador e innovador del resto del mundo.
- Impulsar la **mayor incorporación al sector privado de jóvenes investigadores** o gestores tecnológicos en el desarrollo de innovaciones de producto o de proceso. Éstos, dado el reducido tamaño medio de nuestras empresas, contarían con el apoyo y supervisión por parte de las universidades e instituciones de investigación, y de becas del sector público durante un tiempo.

Transformación digital

- Diseñar e impulsar un **Pacto de Estado por la Digitalización** con visión de largo plazo y carácter transversal. Este pacto debe contar con la participación de los principales agentes implicados y expertos en este ámbito con el objetivo de adaptar nuestro país a la nueva realidad económica y social derivada de la transformación digital. Para ello es necesario coordinar desde Presidencia de Gobierno, las actuaciones de todas las Administraciones, Ministerios y agentes del sector privado implicados.
- Fomentar la **coordinación entre los Ministerios y las AAPP** en el diseño y aplicación del Pacto para la Digitalización, garantizando la unidad de mercado en las competencias transferidas a las CCAA que permita la aparición de un ecosistema digital entre los diferentes niveles de las AAPP.
- **Coordinar las medidas nacionales con las de la Estrategia Europea de Digitalización 2020.**
- Priorizar la **transformación del sistema educativo para adaptarlo a la nueva Sociedad Digital**, potenciando las capacidades digitales y de emprendimiento en todos los niveles de educación, cerrando

Recomendaciones

así progresivamente la brecha entre lo que los alumnos eligen y lo que demandan las empresas.

- Reforzar el **uso intensivo y responsable de las nuevas tecnologías digitales** en todos los niveles y ámbitos de las AAPP, lo que permitirá su modernización y mayor eficiencia en la gestión y prestación de servicios.
- Impulsar la **implantación y la utilización de la tecnología digital**, y el asesoramiento para la gestión del cambio, en la pequeñas y medianas empresas. Facilitar el acceso de las pequeñas y medianas empresas tecnológicas a recursos y ayudas de I+D, para que puedan llegar a desarrollar y proveer soluciones tecnológicas a las grandes empresas.
- Impulsar una **estrategia de ciberseguridad** por las **AAPP** con colaboración del sector privado, desarrollando medidas específicas para las pequeñas y medianas empresas.

Laboral

Uno de los mayores retos de la economía española es la reducción de su tasa de paro que ascendía al 16,74% de la población activa en el 1T de 2018, triplicando la media de la OCDE (5,5%) y duplicando la de la Eurozona (8,5%). Nuestro mercado de trabajo, a pesar de los avances que ha producido la reforma laboral, mantiene el desempleo estructural entre un 14% y 16% (Funcas). Además, se caracteriza por una elevada tasa de temporalidad, una reducida flexibilidad, una desfavorable fiscalidad, y un ineficiente diseño de las políticas pasivas y activas de empleo.

Si bien la recuperación económica, junto a los efectos de la reforma laboral, han permitido desde 2014 la creación de 2 millones de empleos, preocupan los niveles de paro de larga duración (49,8% sobre el total) y juvenil (36,3% sobre el total de jóvenes activos menores de 25 años). Esta situación constituye una de las principales disfunciones de nuestro mercado de trabajo, con implicaciones directas sobre la empleabilidad de la población activa y su situación económica, e indirectas sobre el conjunto de la economía y el bienestar social. Aproximadamente uno de cada tres jóvenes españoles no tiene trabajo, superando en más de 25 puntos a países como Alemania, Países Bajos y Austria (con tasas entre el 6,1% y el 10,1%).

Adicionalmente, el **desempleo juvenil** se concentra principalmente entre los jóvenes con escasa formación y experiencia profesional, siendo los más vulnerables los que abandonaron sus estudios sin completar la educación secundaria, no trabajan y no reciben ningún tipo de formación. En España representan el 16,4% de los jóvenes de entre 15 y 29 años, frente al 13,4% en la Eurozona y en la UE.

La **tasa de temporalidad** en España se sitúa en el 26,8%, en contraste con países como Reino Unido (5,6%), Austria (9,2%) o Alemania (12,9%). Las principales causas que explican este hecho son el peso del turismo en el sector servicios y nuestra legislación laboral, que discrimina el coste del despido entre trabajadores indefinidos y temporales. Este hecho tiene efectos negativos sobre la productividad, la movilidad geográfica laboral, la formación, la progresión salarial, el desarrollo de actividades intensivas en capital físico y tecnológico, y sobre la tasa de fecundidad, entre otros.

España es el único país de la OCDE en el que durante la crisis se ha producido una fuerte caída del empleo mientras aumentaba el número de horas de trabajo por ocupado. En contraste, en Alemania, con una contracción superior de su PIB en 2009, el ajuste de la jornada laboral permitió la creación de empleo. Este hecho avala la falta de **flexibilidad interna** de nuestro mercado de trabajo con anterioridad a la reforma laboral de 2012.

Por último, la **elevada presión fiscal sobre el factor trabajo que soportan las empresas** españolas dificulta la creación de empleo, al hacer frente a más del 80% de la carga total de las cotizaciones sociales. En contraste, en Reino Unido, Alemania, Países Bajos e Irlanda el pago de las mismas se reparte de forma más equilibrada entre el empleador y el trabajador.

En conclusión, las deficiencias que aún presenta nuestro mercado de trabajo, unidas a las que afectan a nuestra estructura productiva, al sistema educativo y al marco institucional, exigen llevar a cabo **nuevas reformas que impulsen la creación de un empleo estable y de calidad**. Por ello, es necesario mejorar el actual esquema de relaciones laborales que responda a los nuevos tiempos marcados por la globalización y la transformación digital.

- **Modernizar el sistema de contratación** dotándolo de mayor racionalización y simplicidad estableciendo un menú de **tres grandes contratos**, tanto a tiempo parcial como completo: indefinido, por necesidades empresariales (de duración determinada) y juvenil (de formación).
- **Equiparar las indemnizaciones por terminación de los contratos temporales e indefinidos**, y reducir sus costes convergiendo a los niveles de los países con menores tasas de temporalidad y desempleo como Reino Unido, Alemania y Suecia. Adicionalmente, implantar para los nuevos contratos un sistema mixto de indemnización, estableciendo una cuenta de ahorro individual de aportaciones periódicas a cargo de las empresas, cuya cuantía sería inferior durante los primeros años en el caso de la contratación indefinida, tomando como referencia la llamada "mochila austriaca".

- Establecer un **sistema mixto de negociación colectiva adaptada a la empresa** (en salarios y horas) **y a los convenios sectoriales** (en salario mínimo, formación y fondos de pensiones o de maternidad), siguiendo la experiencia de Dinamarca. Ello permitiría vincular productividad y salarios, teniendo en cuenta las diferencias en competitividad y tamaño existentes entre las empresas de un mismo sector.
- Impulsar la **flexibilidad interna en la relación laboral** promoviendo una **mayor movilidad funcional** de los trabajadores, incluso de grupos profesionales y de nivel de formación diferentes, la polivalencia funcional, y reduciendo la necesidad de homologaciones y requisitos administrativos.
- **Reformular las políticas activas** mediante el cumplimiento del compromiso de actividad y de búsqueda de empleo, y fomentar la empleabilidad de los desempleados a través de una mayor colaboración público-privada. Las empresas deben ganar competencias en el diseño, gestión y financiación de los programas de formación de sus empleados, como en Alemania, Dinamarca y Reino Unido, lo que permitiría su rehabilitación profesional eficaz y su incorporación a los sectores que demandan empleo.
- **Apoyar a los desempleados jóvenes y a los de larga duración** alargando el periodo de percepción de las prestaciones y subsidios de desempleo, condicionándolo de forma efectiva a la aceptación de ofertas de trabajo o de formación, siguiendo la experiencia de Alemania y los países nórdicos.
- Adoptar **medidas específicas para promover el empleo juvenil**, muchas de ellas aplicadas en Alemania, Australia, Países Bajos y Reino Unido:
 - Fomentar la empleabilidad de los jóvenes mediante programas de **formación dual**, tanto profesional como universitaria. Éstos deben diseñarse y desarrollarse de forma coordinada entre los distintos actores sociales bajo un marco común.
 - **Incentivar las prácticas no laborales en empresas** facilitando la suscripción de convenios entre empresas y el Servicio Público de Empleo Estatal. La posibilidad de suscribir estos convenios con agencias privadas de colocación también contribuiría a generalizar su uso.
 - Desarrollar **programas y actuaciones de orientación y cualificación profesional** de los jóvenes.
 - Establecer un **salario mínimo interprofesional específico vinculado a la formación** para los jóvenes con escasa cualificación, de forma similar a los sistemas aplicados en Reino Unido, Alemania, etc.
 - Incentivar la creación por los **organismos públicos de clubes de empleo** (Jobclubs) en Internet como en el caso de Suecia.
 - Favorecer la contratación juvenil, dentro del nuevo sistema propuesto por los Círculos, a través de un **“contrato para la incorporación de jóvenes** (entre 18 y 26 años) al mercado de trabajo”, con una duración máxima de tres años, pudiendo convertirse en indefinido posteriormente.
- Recomendar la adhesión de un mayor número de empresas al programa Estrategia de Emprendimiento y Empleo, puesto en marcha en 2013 por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Desarrollar iniciativas empresariales similares a InCharge, puesta en marcha por 25 empresas alemanas, con el objetivo de incrementar las oportunidades de los jóvenes desempleados en el mercado laboral europeo a través de bolsas de trabajo, tutorías de asesoramiento, formación, prácticas y ofertas de empleo por parte de las empresas.

Financiación

La financiación juega un papel clave y necesario a lo largo del ciclo vital de las empresas, contribuyendo a su creación y crecimiento, a sus actividades de I+D+i y a su proceso de internacionalización, entre otros.

Desde finales de 2014, las condiciones de acceso a la financiación en España han experimentado una evolución favorable principalmente por los menores tipos de interés y la recuperación de la demanda interna. Así lo avalan los datos de crédito nuevo a empresas por un importe inferior al millón de euros, que crecieron un 25,6% desde 2014. Por su parte, en la última encuesta semestral del BCE (noviembre 2017), solo un 9% de las pequeñas y medianas empresas encuestadas consideran un problema acceder a la financiación (8% en la Eurozona), frente a un 30% en 2012, y un 23% indicaron que había aumentado la disponibilidad de los préstamos bancarios (12% en la Eurozona).

A su vez, **la crisis y el desarrollo de fuentes alternativas de financiación han permitido que las empresas reduzcan su dependencia al crédito bancario** de un 78% en 2010 a un 70% actualmente, si bien ésta sigue siendo muy superior en comparación a la de Alemania (55%), Francia (45%) y Reino Unido (35%).

El **proceso de desintermediación bancaria** se observa principalmente en las grandes empresas. En concreto, las cuentas auditadas de las compañías no financieras españolas del IBEX 35 entre 2010 y 2016, muestran que éstas han consolidado una estructura de financiación más equilibrada y flexible con mayor peso de renta fija (+30% en periodo analizado) y fondos pro-

Recomendaciones

pios (+24% en el periodo analizado), y menor proporción de financiación bancaria (-42%). Por el contrario, **el acceso a la financiación de los mercados para las empresas de menor dimensión es limitado**, por lo que continúan siendo muy dependientes del crédito bancario. De ahí, el reto de que esta tipología de empresas comience a acceder a las **fuentes alternativas de financiación**. En el caso concreto del Mercado Alternativo de Renta Fija (MARF), desde su creación en 2013 ha canalizado 6.500 millones de euros en emisiones de empresas, y su futura evolución está condicionada por el número de empresas con capacidad para cumplir los requisitos establecidos para operar en él. En 2017, las ventas medias de las compañías que operaron en el MARF superaron los 50 millones de euros. Si tenemos en cuenta que solo el 0,1% de las empresas de nuestra estructura productiva facturan más de 50 millones de euros, en España solo habría 3.500 empresas potenciales que podrían realizar una emisión en este mercado.

Por otra parte, en el mercado de titulización europeo, España representó el 10,7% del volumen total emitido en 2017, por debajo de Francia (15,4%) e Italia (12,3%) y superando a Alemania (5,4%). Un mayor desarrollo de este mercado contribuiría a mejorar la eficiencia de la asignación de recursos y a la diversificación de riesgos, reduciendo el coste del capital, e impulsando el crecimiento económico y el de nuestras empresas.

Adicionalmente, según la OCDE, la inversión en *venture capital* en España se sitúa en torno al 0,03% del PIB, en niveles de Francia y Alemania, mientras que EEUU e Israel superan el 0,3%.

En este entorno financiero, marcado por una progresiva normalización de la política monetaria y mayores exigencias regulatorias, las empresas deben gestionar correctamente su estructura de pasivo para facilitar su acceso a la financiación y así impulsar su crecimiento. Por su parte, las autoridades económicas deberían adoptar una serie de medidas como:

- Establecer un **código normativo único y más transparente**, que proteja eficazmente a los consumidores e inversores.
- **Revisar la regulación bancaria en materia de financiación empresarial**, de forma que las exigencias de capital no penalicen los préstamos a la pequeña y mediana empresa. En la concesión de un crédito deben evaluarse la rentabilidad los proyectos futuros, la solvencia y la calidad crediticia de las empresas, sobre la base de unas cuentas debidamente auditadas, de forma "abreviada" en los casos que corresponda. Además, en los *stress tests* de los activos bancarios deben aplicarse estos mismos criterios.
- **Fomentar el uso y reducir los costes asociados a los instrumentos de financiación no bancaria:**

fondos de deuda, fondos de capital riesgo, MARF y Mercado Alternativo Bursátil (MAB). El desarrollo de las fuentes de financiación alternativas debe ir acompañado de una mayor transparencia e información sobre sus ventajas y los posibles riesgos asociados a su utilización.

- **Simplificar y homogeneizar el marco regulatorio del mercado de la titulización**, lo que mejoraría el acceso y la calidad de la información, y atraería a nuevos inversores, siguiendo la experiencia de Reino Unido y Países Bajos.
- Reconsiderar las limitaciones al **crowdfunding**, siguiendo el modelo de EEUU, teniendo en cuenta las diferencias en materia financiera de ambos países.
- Armonizar la **Ley de Capital Riesgo** con la normativa europea.
- Cumplir de manera efectiva la **normativa de plazos de pago**, tanto por parte de las AAPP como por las grandes empresas, mediante la comprobación en la auditoría del pago efectivo de las facturas en plazo y el establecimiento de un régimen sancionador, siguiendo el modelo de Francia.
- Aumentar la **flexibilidad de las políticas de aplazamiento de deuda** con la Administración.

Dinamismo Empresarial

Nuestro país requiere de nuevas medidas que garanticen la unidad de mercado, favorezcan el cumplimiento de la Ley de Plazos de Pago, impulsen la internacionalización de nuestras empresas, avancen en el proceso de privatización, fomenten el emprendimiento, y permitan la supervivencia de las empresas viables en el marco de un sistema económico moderno y dinámico.

UNIDAD DE MERCADO

- Impulsar la efectividad y transparencia de la evaluación del grado de cumplimiento de la **Ley de Unidad de Mercado** de las CCAA por la Agencia de Evaluación de Calidad (Ministerio de Hacienda y AAPP), con el fin de eliminar duplicidades en los trámites administrativos para las empresas y los ciudadanos.

INTERNACIONALIZACIÓN

- **Mejorar la financiación de las empresas exportadoras**, a través de seguros de crédito, programas de co-riesgos con entidades financieras a través de CESCE, fomento de las sociedades de garantía recíproca mediante garantías públicas ad hoc, y el desarrollo y seguimiento de los canales de financiación alternativos.

- Dotar de **más recursos al ICEX** y reforzar el papel de la **diplomacia económica**.

EMPREDIMIENTO

- Fomentar la **financiación** vía **business angels** y **personas físicas**:
 - Tributación al 1% por las plusvalías obtenidas en empresas de nueva creación o startups, en adquisiciones realizadas hasta el quinto año de constitución y con un mínimo de tenencia de 2 años.
 - Integración de las minusvalías en el IRPF con el límite de 150.000 euros/año, pudiendo integrar el exceso de la pérdida durante los 4 años siguientes.
- Fomentar **vías alternativas de financiación** con la creación de un **Fondo de Emprendimiento de capital semilla público-privado** de gestión privada para el desarrollo de la pequeña empresa.
- Creación de un nuevo **sistema de cálculo de cuotas de la Seguridad Social** para las empresas de nueva creación o startups ligado a la cifra de negocio, hasta 100.000 euros de facturación anual, y proporcional a ésta durante los 3 primeros años.

COOPERACIÓN Y CONCENTRACIÓN EMPRESARIAL

- Reactivar la **deducción fiscal del fondo de comercio** de fusiones, desaparecido desde el 1 de enero de 2015.

EMPRESAS PÚBLICAS

- Continuar el proceso de **privatización en el sector empresarial público**.
- **Mejorar el gobierno corporativo de las empresas públicas**, ampliando la presencia de consejeros independientes.

CONCURSAL

- Eliminar en su totalidad el carácter de acreedores privilegiados que ostentan Hacienda y la Seguridad Social.
- Suprimir la sucesión de deudas con Hacienda y la Seguridad Social al adquirir unidades de negocio.
- Autorizar en la fase pre-concursal a la Seguridad Social y a Hacienda para que puedan negociar junto al resto de acreedores.
- Permitir en los concursos de acreedores la aprobación de los convenios con mayorías reducidas.

- Regular y profesionalizar la figura del administrador concursal como ocurre en Reino Unido.

- Agilizar los procedimientos procesales y judiciales, y fomentar el arbitraje y la mediación, todo ello en aras de una mayor seguridad jurídica.

EMPRESA MEDIANA

La crisis ha acentuado el reducido tamaño medio de nuestra estructura empresarial, al avanzar el número de micro y pequeñas empresas (con menos de 50 empleados), 99,3% en 2017 frente a 99,1% en 2008. Del resto, el 0,6% son medianas (entre 50 y 250 empleados) y el 0,1% son grandes (+ 250 empleados). Estas cifras contrastan con las de Alemania y Reino Unido donde las microempresas pierden peso a favor de las pequeñas y medianas.

A pesar de suponer sólo el 0,7% de nuestra estructura empresarial las empresas medianas y grandes en España generan el 56,8% del Valor Añadido Bruto y el 40,8% del empleo. El ajuste de las plantillas durante la crisis ha sido menor en las empresas de mayor tamaño. Entre 2008 y 2017, el número de empleados retrocedió un 31% en las empresas pequeñas, un 25% en las medianas y un 10% en la micro. En contraste, las empresas grandes ya han conseguido recuperar los niveles de empleo previos a la crisis. De hecho, si España hubiera tenido la composición del Reino Unido durante la crisis, se habrían salvado más de 500.000 puestos de trabajo.

Asimismo, la productividad del trabajo aumenta con el tamaño empresarial, de forma que son las empresas medianas y grandes las que registran mayores ratios de Valor Añadido Bruto por empleado. Nuestras medianas y grandes empresas tienen una productividad equiparable a la de sus homólogas de Alemania, Reino Unido y EEUU. Incluso, en algunos casos, es mayor para las empresas medianas si las comparamos con las de EEUU, y las grandes respecto a Alemania y Reino Unido. Así, si la estructura empresarial española alcanzara el tamaño medio de Alemania, nuestra productividad agregada aumentaría un 13%, lo que generaría la aparición de 15.000 nuevas empresas (12.000 medianas) y 400.000 nuevos puestos de trabajo.

Por lo tanto, las **empresas de mayor tamaño contribuyen** positivamente al **crecimiento** y a la **estabilidad** económica de un país, por su mayor **productividad**, su oferta de **empleo más estable**, así como por su acceso a la **financiación más fácil y a menor coste**. Todo ello **favorece su propensión a salir al exterior, innovar, acceder a la tecnología, y desarrollar, retener y atraer talento**. Además, una estructura empresarial de mayor tamaño medio facilita a los países la **adaptación** más flexible a los nuevos **retos globales** geoeconómicos, geopolíticos, demográficos y tecnológicos. De

Recomendaciones

ahí, la **necesidad de que las empresas españolas ganen tamaño**, lo que requiere la puesta en marcha de medidas específicas en todos los ámbitos de nuestra economía. En concreto, en España existen **medidas fiscales, laborales y burocráticas que desincentivan su crecimiento**. Superar los 50 empleados y/o una determinada cifra de facturación (6 millones de euros) o de activos supone nuevas obligaciones, reduciendo su incentivo a convertirse en medianas, su competitividad y su posibilidad de financiarse con fondos propios. **Elevar estos umbrales** desplazaría el efecto escalón, traduciéndose en un **crecimiento del tamaño medio** de nuestra estructura empresarial.

Laboral

- La constitución del **comité de empresa**, a decisión de los trabajadores, debería tener como cifra de referencia 100 o más empleados.
- Reducir la composición y el número de **liberados sindicales** de los comités de las empresas medianas (hasta 250 empleados).

Fiscal

- Elevar el umbral de facturación en los **pagos fraccionados** del Impuesto de Sociedades y en la liquidación del IVA, así como en la integración a la Unidad de Grandes Contribuyentes, de 6 a 20 millones de euros.
- Minimizar el gravamen del **Impuesto de Sucesiones**, facilitando así la pervivencia del proyecto empresarial y la labor de los familiares que se mantengan al frente de la empresa, siguiendo el ejemplo de Austria, Noruega y Canadá.
- Impulsar el crecimiento y la capitalización empresarial, ampliando los **beneficios fiscales** para aquellas entidades que reinviertan los beneficios obtenidos (por ejemplo, reintroduciendo el régimen de exenciones por reinversión).

Ámbito administrativo

- Establecer una nueva **auditoría “abreviada”** para las empresas que cumplan dos de las siguientes tres circunstancias: activos entre 2,85 y 4 millones de euros, cifra de negocios entre 5,7 y 8 millones de euros, y/o menos de 50 trabajadores.
- Generalizar el uso de la **ventanilla única** en los trámites con la Administración como en Suecia, Dinamarca y Austria.

Cooperación y concentración empresarial

- Fomentar la aparición de nuevos **programas de apoyo a empresas** tomando como referencia Cre-

100do, que facilita el acceso a expertos en áreas como recursos humanos e innovación tecnológica, entre otras.

- Identificación y definición de mapas de espacios de oportunidad y dimensión en los sectores de actividad.
- Introducir algún tipo de **deducción específica** para los gastos incurridos por las pequeñas y medianas empresas en los procesos de fusiones.

Financiación

- Revisar la **regulación bancaria en materia de financiación empresarial**, de forma que las exigencias de capital no penalicen los préstamos a la pequeña y mediana empresa.

FISCAL

Nuestro sistema fiscal, tras las reformas de 2014 y 2015, sigue manteniendo unos tipos impositivos y cotizaciones sociales por encima de la media de la OCDE y de la Eurozona. Esta mayor presión fiscal sobre el factor trabajo y el ahorro no se traduce en una mayor recaudación (37,9% del PIB en 2017 frente al 46,2% de la Eurozona). Preocupa principalmente el comportamiento de la imposición indirecta, que en el caso del IVA se situó en un 6,5% del PIB, ligeramente por encima de Italia (6,3%), pero por debajo de la mayoría de los países europeos como Suecia (9,2%), Finlandia (9,1%) o Portugal (8,7%). Estos menores ingresos por IVA se explican en parte por la incidencia del fraude y de la economía sumergida, que en España ascendía al 17,2% del PIB en 2017 (Schneider, 2017), solo por debajo de Grecia (21,5%) e Italia (19,8%). Otras razones serían el elevado nivel de desempleo y de autoempleo, la falta de conciencia y educación fiscal, y la escasa competitividad de nuestro sistema tributario (España ocupa la posición 28 entre 35 países en el *Tax Competitiveness Index 2017*).

España continúa necesitando nuevas medidas de reforma fiscal que se traduzcan en un incremento de la recaudación, sin crear nuevos impuestos ni subir los existentes, sino mediante el **ensanchamiento de las bases imponibles, la menor presión fiscal sobre el factor trabajo y el ahorro, una mejor educación y concienciación fiscal de los contribuyentes, y la lucha contra la economía sumergida y el fraude**.

Desde los Círculos entendemos que estas nuevas medidas acelerarían el proceso de consolidación fiscal, el crecimiento económico y la creación de empleo de calidad. Al mismo tiempo, **impulsarían la competitividad de nuestro país, el crecimiento de nuestras empresas, la atracción de inversiones y talento, y el desarrollo de la innovación**. En su conjunto, esta nueva reforma fiscal contribuiría a la **sostenibilidad de nuestro Estado de Bienestar y a la equidad social**.

Seguridad jurídica, transparencia y neutralidad

- Ganar **estabilidad y previsibilidad en la aplicación e interpretación del sistema impositivo** por parte de la Administración, de forma que se garantice la seguridad jurídica a inversores nacionales e internacionales, a empresas y a ciudadanos.
- Mejorar la **transparencia y el acceso a la información** sobre la recaudación tributaria por tipología de gravamen y sobre el destino de los impuestos como en Nueva Zelanda, Suecia y Noruega.
- **Simplificar el sistema tributario**, suprimiendo tributos, y mejorando la redacción de la normativa, mediante leyes y reglamentos más claros y sencillos como en Reino Unido, lo que contribuiría a reducir la tasa de litigiosidad.
- **Equiparar el tratamiento tributario de las actividades económicas de personas físicas y jurídicas** aproximando los tipos impositivos del IRPF a los del Impuesto de Sociedades, y la base imponible al resultado contable.
- Aplicar el principio de **corresponsabilidad tributaria** en las decisiones de gasto y sus implicaciones sobre los ingresos.

Un sistema fiscal más competitivo

- **Simplificar el sistema tributario español**, que ha alcanzado un nivel de complejidad muy negativo para la seguridad jurídica, la eficiencia económica y los costes de gestión tanto de la Administración como de los administrados. Ello exige:
 - **Suprimir tributos.** Las potestades tributarias de las distintas AAPP han dado lugar a una multiplicidad de figuras tributarias que se superponen unas con otras sin encajar entre sí y que recaen con frecuencia sobre las mismas actividades y materias imposables.
 - **Aclarar la redacción** de la normativa tributaria, mediante leyes más sencillas, eliminando requisitos innecesarios y con reglamentos más claros.
 - **Reducir la presión fiscal indirecta** que soportan las empresas, reconduciendo a términos razonables las obligaciones de información, la duración de las actuaciones de comprobación y los tiempos y las formas de resolución de los conflictos, promoviendo la posibilidad de alcanzar acuerdos formales con la Administración Tributaria.
- En el **Impuesto de Sociedades**, establecer un tipo único y más reducido, en torno al 20%, y un esquema de beneficios fiscales equiparable al de los paí-

ses más competitivos de la UE, como Suecia, Reino Unido y Países Bajos.

- En el **IVA**, simplificar su diseño y reasignar los bienes sujetos al tipo general y reducido siguiendo el esquema mayoritario de los países de la UE, y en especial el aplicado en Austria y Alemania.
- En las **Cotizaciones a la Seguridad Social**, reducir la carga sobre el empleador y, paralelamente, avanzar progresivamente hacia un esquema contributivo de reparto más equilibrado que garantice la suficiencia y sostenibilidad del sistema de pensiones, como ocurre en Alemania, Austria, Países Bajos y Reino Unido.
- En el **IRPF**, su mayor recaudación al ampliarse las bases imposables y el empleo posibilitaría equiparar los tipos marginales a la media de la OCDE o de la Eurozona.
- Minimizar el gravamen del **Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones**, al constituir una sobreimposición sobre el ahorro, ajustando su tipo máximo a la media de la OCDE (15%).
- Eliminar el **Impuesto sobre Patrimonio**, al constituir una figura tributaria prácticamente desaparecida en la OCDE, en países como Austria, Canadá o Suecia.
- **Reducir la carga administrativa** que soportan las empresas, racionalizando las obligaciones de información, la duración de las actuaciones de comprobación, y los tiempos y las formas de resolución de los conflictos, promoviendo la posibilidad de alcanzar acuerdos formales con la Administración Tributaria, siguiendo la experiencia de Países Bajos y Nueva Zelanda.
- Ampliar los **beneficios fiscales a las empresas que reinviertan beneficios**, y establecer **regímenes especiales de IRPF para favorecer la retención y atracción de talento**, y la instalación efectiva de centros de competencia de multinacionales en España. Asimismo, potenciar las medidas fiscales favorables a la expatriación de personal relacionado con la internacionalización de las empresas españolas.
- **Eliminar la aplicación del exit tax**, en vigor desde el 1 de enero de 2015, al constituir un desincentivo al establecimiento de emprendedores de startups tecnológicas y de innovación.
- Mejorar la **eficiencia de la Administración Tributaria y sus relaciones con los contribuyentes**:
 - Promover la cooperación entre el contribuyente y la Administración Tributaria. Esta última tiene

Recomendaciones

que mostrarse cooperadora con los contribuyentes que cumplen con sus obligaciones siguiendo modelos que han resultado muy fructíferos en los países más avanzados de nuestro entorno (por ejemplo, Reino Unido).

- Emplear un lenguaje más comprensible y preciso por parte de la Administración Tributaria en su relación con el contribuyente.
- Crear procedimientos tributarios que permitan el cruce de la información y reduzcan las obligaciones de gestión que actualmente recaen sobre los contribuyentes.
- Impulsar una mayor coordinación entre la Dirección General de Tributos y la Agencia Tributaria.
- Acelerar la resolución de conflictos vía administrativa y judicial, introduciendo mecanismos de resolución alternativa de litigios tributarios con mayor previsibilidad y estabilidad (arbitraje tributario o mediación) siguiendo la experiencia de Reino Unido, Portugal y Bélgica, y dotando a la Administración de más recursos y medios.
- Promover la **educación fiscal**, para hacer a los ciudadanos conscientes de su corresponsabilidad hacia el Estado de Bienestar. Éstos deben conocer los costes asociados a los servicios y prestaciones públicas, y el reto de su sostenibilidad ante el envejecimiento de nuestra población.

Lucha contra la economía sumergida y el fraude

- Fomentar la **educación y concienciación social** de nuestra corresponsabilidad tributaria hacia el Estado de Bienestar como en Suecia, Chile y Japón.
- Priorizar los recursos disponibles, potenciando la actividad investigadora y el intercambio de información entre Administraciones.
- **Incrementar los recursos para inspecciones** de la Agencia Tributaria, lo que permitirá agilizar los tiempos.
- Proveer **incentivos fiscales para aflorar actividad**, como en Francia, y endurecer las sanciones, como en Noruega y Países Bajos.
- Adoptar medidas que **generalicen el pago** de las transacciones comerciales a través de **medios electrónicos**, como en los países nórdicos.
- Modificar el sistema de **retribución por incentivos** de la **inspección**, sustituyendo el levantamiento de actas por la firmeza de las sanciones.

Contribución de las Administraciones Públicas

España mantiene un elevado déficit público que dificulta ganancias adicionales en nuestro crecimiento y competitividad. Tras cerrar 2017 con un déficit en línea con el objetivo pactado con Bruselas (3,07% vs. 3,1%), nuestro país debe situarlo este año en el 2,2%, abandonando así el PDE. Además, la Comisión Europea prevé que el déficit estructural, que elimina el factor cíclico de la economía sobre las cuentas públicas, se reduzca del 3,3% del PIB en 2016 al 3,1% en 2017, si bien se situaría 2,1 puntos por encima de la media de la Eurozona. Dificulta el escenario de consolidación fiscal la evolución del saldo presupuestario primario (-0,6% del PIB e 2017), del déficit de la Administración Central (-1,86% del PIB) y de la Seguridad Social (-1,48% del PIB), y el elevado nivel de deuda (98,3% del PIB).

El déficit primario para el conjunto de las AAPP, que descuenta el servicio de la deuda pública, se situó en el -0,6% del PIB en 2017 (Comisión Europea, 2018), lejos de las recomendaciones de la OCDE, que considera que para acelerar el ritmo de consolidación fiscal es necesario generar de forma estable y continuada un superávit primario de al menos el 1%.

A pesar de que en 2017 el PIB nominal de España creció un 4%, la reducción de la deuda pública sobre el PIB es moderada. La deuda pública total asciende al 98,3% del PIB (98,9% en 2016), representando la de la Administración Central un 86,9% del PIB, la de las CCAA un 24,8%, la de las Corporaciones Locales un 2,5% y la de la Seguridad Social un 2,3%. Desde 2007, ha crecido a mayor ritmo la deuda de las CCAA, un 365% frente a un 223% de la de la Administración Central, aunque en el último año han crecido lo mismo (+4%).

Si bien el gasto público total se ha reducido ligeramente en 2017 (hasta un 41% del PIB), y se mantiene por debajo de la media de la UE (47,1%), **la necesaria consolidación fiscal y el cumplimiento del procedimiento de déficit excesivo** exige que **nuestras AAPP ganen en eficiencia, transparencia y responsabilidad en la ejecución presupuestaria**. Desde 2007, los costes de producción de las AAPP han pasado de suponer un 19,5% del PIB a un 21% en 2016, principalmente por la evolución de los costes laborales de los empleados públicos que aumentaron en 1 pp sobre el PIB en este periodo (OCDE 2017).

Nuestro sistema de Seguridad Social está condicionado, entre otros factores, por el envejecimiento y el aumento de la esperanza de vida de la sociedad española. El aumento del gasto en pensiones, entre otras partidas sociales, pone en **riesgo la sostenibilidad del Estado de Bienestar**. Desde 2007, de forma continua, la ratio cotizantes/pensionistas se ha reducido de 2,71 a 2,23 en diciembre de 2017, mientras que la pensión media

de jubilación se ha incrementado un 30%. El crecimiento del gasto en pensiones junto con unos ingresos insuficientes obliga a financiar el sistema utilizando el Fondo de Reserva, cuyo saldo se sitúa en 8.095 millones (0,7% del PIB), tras llegar a acumular 66.815 millones en 2011. De continuar con este ritmo de disposición, el Fondo de Reserva se agotará este año. De hecho, en 2018 el déficit previsto de la Seguridad Social del 1,1% del PIB se financiará vía disposición del Fondo de Reserva y a través de un nuevo préstamo del Estado de 15.164 millones de euros (10.192 millones en 2017).

Esta situación obliga a **reformular estructuralmente nuestro sistema de pensiones**. Hasta el momento, las reformas paramétricas aprobadas (alargamiento de la edad de jubilación, ampliación de los años cotizados para el cálculo de la pensión, etc.), aunque contribuyen a su sostenibilidad, no garantizan a futuro la cuantía de las pensiones y retrasan la solución del problema.

España necesita una **Administración que garantice el actual Estado de Bienestar**, empleando menos recursos, con mayor calidad y eficiencia, y que esté al servicio de los ciudadanos y las empresas. Asimismo, es esencial **incrementar la transparencia** de nuestra Administración, realizar nuevos **avances en la lucha contra la corrupción**, y contar con un **marco regulatorio sencillo, estable y previsible que favorezca el crecimiento económico y la equidad**. España requiere, a su vez, **mejorar el funcionamiento y la calidad de nuestro sistema judicial**. La competitividad de un país está relacionada con el marco jurídico institucional, siendo elementos esenciales del mismo la vigencia del derecho y la seguridad jurídica.

Su funcionamiento irregular genera sobrecostes que recaen sobre el conjunto de la sociedad, lo que condiciona el dinamismo y el crecimiento económico. En concreto, tiene consecuencias negativas sobre la creación, el crecimiento y el grado de especialización de las empresas.

La comparativa internacional revela deficiencias en nuestra administración de justicia. En el *Rule of Law Index 2017-2018 (World Justice Project)* España se sitúa en la posición 23 de un total de 113 países analizados, en la 23 de los 35 países con ingresos elevados y en el 16 de 24 en el marco regional de la Unión Europea, Norteamérica y EFTA. Los principales problemas se concentran en los ámbitos de la justicia civil y, sobre todo, penal, y se refieren a dilaciones indebidas, carencias en la ejecución efectiva de las decisiones judiciales y riesgos de interferencia del Gobierno en el funcionamiento de los tribunales. Según el informe *The 2017 EU Justice Scoreboard* de la Comisión Europea, el sistema judicial español debe avanzar en reducir la duración de los procesos, la tasa de resolución y el número de asuntos pendientes.

Por último, **la falta de ética y la corrupción atentan directamente contra la sostenibilidad del Estado de Bienestar** al detraer recursos públicos de ámbitos esenciales como la educación o la innovación, o producirse una mala gestión de los mismos con la concesión de contratos que no se justifican por razones de eficiencia económica. Esta circunstancia limita el avance de nuestra productividad y la generación de un crecimiento más sostenible e inclusivo al suponer su coste económico anual un 1% del PIB (Schneider 2015). España no es un país corrupto, según los resultados del Barómetro de la Corrupción de Transparencia Internacional el porcentaje de casos reales de corrupción es de un 5% en niveles equiparables a los de Alemania, Francia y Países Bajos. Pero la presencia de comportamientos poco éticos y de corrupción en numerosos ámbitos de la sociedad, alimentan la sensación y percepción de su generalización. Así, en nuestro país se ha generado una desafección hacia nuestras instituciones, reflejada en la pérdida de confianza en nuestros políticos y representantes sociales y empresariales. De ahí, que sea urgente **reforzar principios básicos como son la transparencia, la responsabilidad y la rendición de cuentas**, todo ello sin perjuicio de la libertad económica que caracteriza a los países con menores niveles de corrupción.

EFICIENCIA Y CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO

- **Reformular la estructura de la Administración territorial**, reduciendo el número de Ayuntamientos, o redimensionando su estructura, eliminando, en su caso, Diputaciones, centralizando servicios, consiguiendo economías de escala, y facilitando la colaboración entre las mancomunidades que compartan servicios e instalaciones comunes.
- **Reforzar los mecanismos de coordinación y colaboración con las CCAA** para evitar la aplicación de criterios dispares en las distintas partes del territorio español en materias como comercio interior, consumo o políticas medioambientales.
- Generalizar el uso de la **declaración responsable** y del **silencio administrativo positivo**.
- Fomentar la **colaboración público-privada en la prestación de servicios**, externalizando aquellas actividades de las AAPP que puedan realizarse conjuntamente con el sector privado, proporcionando mayor eficiencia en costes y calidad de los servicios, y una mayor flexibilidad y agilidad en éstos para adaptarse a los cambios que se van a producir en nuestra sociedad.
- **Evaluar las políticas económicas** propuestas por la AAPP y los partidos políticos, mejorar la transparencia y la rendición de cuentas, siguiendo el ejemplo de instituciones existentes en Países Bajos,

Recomendaciones

Reino Unido y Suecia. Para ello debería crearse un organismo autónomo independiente, con un presidente nombrado por el Parlamento por un periodo de diez años no reelegible. Este organismo debería integrar la Oficina de Política Económica y el Tribunal de Cuentas, y debería ser responsable de revisar y dar publicidad a todas las cuentas de las AAPP y sus entidades dependientes (previsiones y ejecuciones), mediante un informe que consolide todos los ingresos y gastos del conjunto de las Administraciones.

- **Modificar el Estatuto del Empleado Público**, introduciendo movilidad, flexibilidad e incentivos en los contratos existentes y aprobando un nuevo marco legal para los nuevos contratos, más parecido al sector privado, en contratación, despido o remuneración, para equipararlo al modelo del sector público de países como Reino Unido, Dinamarca o Suecia. Reservar el estatus de funcionario para aquellos puestos de responsabilidad dentro de las AAPP cuya estabilidad e independencia sean necesarias para el buen funcionamiento de las instituciones, como ocurre en Suecia y Reino Unido.
- Regenerar el espíritu de servicio público para conseguir una **Administración al servicio de los ciudadanos** que comprometa con eficiencia y eficacia sus recursos en las políticas sociales, que minimice los costes de administración y que priorice las políticas de gasto.
- Reforzar la **corresponsabilidad de los usuarios** en la prestación de los servicios de la administración.
- **Profesionalizar la función directiva** de los organismos públicos con el objetivo de aumentar la estabilidad, la independencia y la visión a largo plazo ante los cambios del ciclo político.
- **Aumentar la transparencia y el buen gobierno** de nuestras administraciones, mediante:
 - Agilizar el proceso de solicitud, demanda, quejas y recursos para el derecho de acceso a la información.
 - Mejorar la protección a los denunciantes.
 - La información disponible sobre las actuaciones de las AAPP debe ser más accesible, comprensible y comparable para facilitar la labor de escrutinio público.

SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES

Medidas a corto plazo

- **Por el lado del gasto**
 - Creación de **cuentas nocionales** en las que se registren las aportaciones individuales de cada cotizante y los rendimientos correspondientes a

su vida laboral, calculados con una tasa nocional ligada a una variable macroeconómica, como en Suecia e Italia. Este mecanismo tiene como ventaja un mayor conocimiento de la situación financiera del sistema al establecer una relación más estrecha entre las cotizaciones y las pensiones de los individuos. Por otro lado, mejora la percepción y la transparencia sobre las posibles rentas futuras de los individuos, facilitando su previsión y sus decisiones de ahorro.

- **Incrementar progresivamente el número de años de cotización** que se toman en cuenta en el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, extendiendo a futuro su período a toda la vida laboral. Esta medida paramétrica aumentaría la proporcionalidad del sistema, es decir, la relación entre las pensiones percibidas y las cotizaciones efectuadas, como ocurre en Austria, Finlandia, Portugal y Suecia.
 - **Desincentivar la jubilación anticipada** y fomentar la **ampliación voluntaria de la vida laboral por encima de los 67 años**, por sus efectos positivos sobre la población activa y el menor gasto en pensiones. Esta medida responde a una nueva realidad socioeconómica caracterizada por el incremento de la esperanza y las condiciones de vida, el retraso en la incorporación al mercado laboral y la mayor automatización y digitalización de los puestos de trabajo, entre otros factores.
 - Ligar la **revalorización de las pensiones a la productividad**, siguiendo la experiencia de Suecia.
 - Apostar por la eficiencia de las AAPP, empleando los recursos con mayor transparencia, control y calidad, y proveyendo los servicios y ayudas públicas con mecanismos propios del sector privado.
- **Por el lado de los ingresos**
 - **Financiar la totalidad de las pensiones no contributivas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado**, acometiéndose una reforma fiscal y laboral que apoye la creación de empleo, el establecimiento y crecimiento de las empresas, y reduzca el tamaño de la economía sumergida. Todo ello favorecería el aumento de la recaudación y la financiación de estas pensiones.
 - Si se procediera a elevar los máximos de la base de cotización, si bien supondría un aumento de los ingresos del sistema, exigiría valorar su impacto sobre la creación de empleo, el crecimiento de nuestras empresas y la productividad. El incremento de los costes salariales derivados de esta medida tendría consecuencias muy negativas sobre el empleo, especialmente en el caso de la economía española en la que el 99,3% de su

estructura empresarial está formada por micro y pequeñas empresas. Eliminar los topes salariales (máximos y mínimos) debe responder a la voluntad del trabajador, lo que requiere la introducción de un esquema de cuentas nocionales y la no limitación de la pensión máxima.

- Plantear un **nuevo esquema de cotizaciones a la Seguridad Social** buscando un mayor equilibrio entre la contribución del empleado y del empleador, siguiendo el modelo de Reino Unido, Austria, Países Bajos y Alemania.
- Introducir medidas fiscales orientadas a incentivar el ahorro privado, especialmente en planes de pensiones.
- Medidas de **apoyo a la natalidad e incorporación de la mujer al mercado laboral**, profundizando la reforma de los permisos parentales, las ayudas fiscales a las familias y los medios para el cuidado de niños en edad pre-escolar (entre 0 y 3 años).
- Fomentar la **educación sobre finanzas personales** y previsión hacia el futuro, haciendo conscientes a los ciudadanos de su corresponsabilidad con el Estado de Bienestar.

Medidas a largo plazo

- **Transformar progresivamente el actual sistema de reparto en uno mixto basado en tres soportes** (reparto, capitalización obligatoria y capitalización voluntaria), para garantizar prestaciones dignas a largo plazo, como en Suecia.
 - El primer soporte estaría orientado a garantizar un nivel de vida mínimo con unas pensiones básicas. Su funcionamiento sería el de un sistema público de pensiones de **reparto** con cuentas nocionales, complementado con las pensiones no contributivas.
 - El segundo soporte sería un **sistema de capitalización obligatorio** al que contribuirían empleadores y trabajadores. El objetivo sería acercar la pensión al nivel de vida de que disfrutaba la persona durante su etapa activa.
 - El tercer soporte correspondería al actual sistema de **aportaciones voluntarias a planes y fondos de pensiones**. Se trataría de impulsarlo mediante un tratamiento fiscal más incentivador que el actual, con el objetivo de generar un complemento a sus pensiones por parte de quienes quisieran realizar este ahorro.
- La parte de reparto requeriría modificaciones, con respecto a su funcionamiento actual, encaminadas a fortalecerla financieramente. Convendría introducir incentivos para la prolongación de la etapa activa,

además de nuevas fórmulas para el cálculo de la base reguladora que tuvieran en cuenta una mayor parte de la vida laboral del individuo. Esta reforma, tal como se plantea, persigue la consecución de cinco principios básicos:

- Promover la responsabilidad personal como elemento básico que garantice unas prestaciones suficientes en el periodo de jubilación. Un sistema de pensiones debe basarse, además de en la libertad individual, en principios de justicia en la carga que soportan las distintas generaciones y en la protección que ofrece a los desfavorecidos. El sistema ha de aspirar a un equilibrio entre ambos conceptos: libertad, para que cada persona tome las decisiones que afectarán a su futuro a través de su capacidad actual de ahorro, y justicia, atendiendo a aquellas en las que esa capacidad es muy limitada o inexistente.
- Un sistema simple, entendible por todos, que clarifique el papel que deben desempeñar tanto el Estado, como las empresas y los trabajadores.
- Que sea financiable y no tenga efectos macroeconómicos perversos.
- Que sea sostenible.
- Que se sustente en un consenso social amplio y duradero en el tiempo.

- **Diversificar las inversiones del Fondo de Reserva**, siguiendo la experiencia de Noruega, incluyendo renta pública de otros países, así como renta fija privada, inicialmente con un porcentaje residual que podría aumentarse de forma progresiva para terminar incorporando en el futuro un porcentaje de renta variable. Con ello se garantizaría su supervivencia y aumentaría su rentabilidad.

UNA JUSTICIA MÁS RÁPIDA Y SEGURA

- Garantizar adecuadamente la **seguridad jurídica**:
 - Mejorando la calidad técnica de las normas y generalizando la consulta pública de los proyectos de Ley.
 - Asegurando la estabilidad de las normas para evitar cambios sorpresivos que dificulten la planificación de la actividad empresarial.
- Impulsar la **eficiencia de la gestión del gasto** en justicia mediante una adecuada coordinación de todas las Administraciones implicadas y una mayor participación del Poder Judicial.
- Revisar el sistema de **formación y selección de los jueces**, otorgando un mayor peso al período de prácticas y fomentando, su especialización como en Alemania. En los planes de selección y de formación,

Recomendaciones

debería otorgarse mayor importancia a las técnicas de gestión de los asuntos públicos, así como a los conocimientos de informática y contabilidad.

- **Reducir la elevada tasa de litigiosidad**, especialmente en la jurisdicción contencioso-administrativa, adoptando las siguientes medidas:
 - Constituir autoridades independientes para revisar la actuación administrativa.
 - Establecer mecanismos que eviten que la Administración siga dictando resoluciones idénticas a otras pendientes de resolución judicial firme y de su transposición legislativa.
 - Penalizar, en el ámbito contencioso-administrativo, a la Administración por la imposición de multas y/o sanciones que sean revocadas judicialmente o por el uso de esta jurisdicción de forma arbitraria, mediante la creación de un organismo supervisor independiente con competencias al efecto.
 - Regular las demandas colectivas, al igual que existe en el ámbito civil, en el ámbito administrativo, de manera que se concentren las reclamaciones que tengan un mismo origen o una misma causa.
- Fomentar mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos, como el arbitraje y la mediación. El legislador podría hacer obligatoria esta última para determinados supuestos y bajo determinadas condiciones siguiendo la experiencia de Italia.
- Profundizar la **modernización tecnológica** de la Justicia, asegurando la máxima interoperabilidad de los sistemas informáticos de los diversos territorios y una adecuada formación en este ámbito de los jueces, los fiscales y del resto del personal al servicio de la Administración de Justicia.
- Crear una **agencia independiente** con presupuesto propio que diseñe y ejecute de acuerdo con las Administraciones, el CGPJ y la Fiscalía General del Estado la **estrategia tecnológica de la justicia en España**.
- Implantar **criterios y sistemas adecuados de Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs)** que permitan **evaluar los indicadores** de actividad judicial, estableciendo un sistema de objetivos e incentivos basados en resultados, en términos de calidad y de tiempo.
- Asegurar, en el marco del **Derecho de la competencia**, que los jueces revisen las cuestiones fácticas y jurídicas que las empresas plantean en sus recursos a las decisiones de las autoridades de defensa de la competencia.

- Garantizar el cumplimiento del **artículo 301** de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, que establece que las diligencias del sumario serán secretas hasta que se abra el juicio oral, con las excepciones establecidas por la propia norma.

ÉTICA EMPRESARIAL

- Las empresas, junto a los políticos, las AAPP y los ciudadanos, deben desarrollar comportamientos éticos y responsables en sus actuaciones.
- Las empresas, junto a la legítima búsqueda del beneficio, deben fomentar la formación y la igualdad de oportunidades de sus empleados, y actuar de forma comprometida con sus accionistas, proveedores, clientes y entorno socioeconómico. Asimismo, desarrollar políticas de responsabilidad social.
- Desde el mundo de la empresa es preciso insistir en la importancia de los comportamientos éticos y en la promoción de valores como la solidaridad, la transparencia y las prácticas de buen gobierno.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- Desarrollar un **plan integral y estratégico contra la corrupción** fruto del consenso político en el que entre otras medidas se establezcan nuevos códigos éticos en la función pública, se reduzcan las inmunidades y los aforamientos, y se actualice la Ley de Contratos del Sector Público siguiendo la directiva europea de contratación pública.
- **Garantizar el principio constitucional de presunción de inocencia** hasta que se establezca legalmente la culpabilidad del acusado a través de una sentencia en firme. En caso de producirse esta circunstancia, suprimir los indultos por casos de corrupción.
- Aprobar urgentemente el Reglamento de la Ley de Transparencia, e impulsando su publicidad.
- Establecer una **Ley de Protección a los denunciantes**, siguiendo la experiencia del *whistleblowing* desarrollado a nivel empresarial, que garantice la seguridad legal de los ciudadanos que deseen dar a conocer situaciones de fraude y corrupción.
- Los empresarios y las asociaciones empresariales deben denunciar las actitudes y comportamientos poco éticos, generalizando la implantación de códigos de conducta, de mecanismos de vigilancia, control y sanción, y de sistemas de denuncia internos como existen en la mayoría de las empresas cotizadas y, de forma generalizada, en Reino Unido y Francia.
- Introducir en todos los niveles educativos conceptos y materias relacionadas con la ética, los valores, la transparencia, la integridad y la prevención de la corrupción.

Igualdad y conciliación

España, al igual que ocurre en algunos países de la UE, tiene en el envejecimiento de la población uno de los mayores retos a afrontar a medio y largo plazo. Esta transformación demográfica, si no se adoptan medidas, ocasionará efectos directos sobre el crecimiento económico y el nivel de renta per cápita al reducirse la oferta laboral, la demanda y la inversión. Existen estimaciones de que un aumento del 1% de la tasa de dependencia reduce el ahorro medio entre 0,5 y 1,2 puntos porcentuales. Además, la menor demanda agregada puede ocasionar presiones deflacionistas y dificultar la sostenibilidad del Estado de Bienestar.

El envejecimiento se explica por el aumento de la esperanza de vida, y la progresiva y acusada caída de la natalidad en nuestro país desde los 80. El progresivo aumento de la esperanza de vida hace a nuestro país uno de los más longevos del mundo. Hoy se sitúa en 83,1 años, cinco más que hace dos décadas. En 2030, España será el cuarto país del mundo con mayor edad media, 50,1 años frente a 33,1 a nivel global. El 25% de la población española superará los 65 años, frente al 18,7% actual, retrocediendo la población en edad de trabajar en un 5%. A su vez, la jubilación de la generación del baby boom elevará la tasa de dependencia del 52% actual al 61% en 2030 y al 95% en 2050. A este hecho se une que nuestra tasa de fecundidad se mantiene en 1,32 frente a 1,7 en media en la OCDE en 2015, muy por debajo del nivel de remplazo generacional del 2,1, y rezagada respecto a otros países europeos, como Francia y los países nórdicos. La calidad del empleo y la dificultad de compaginar la vida laboral con la personal retrasan y dificultan alcanzar el número deseado de hijos, al menos dos, según el Eurobarómetro de 2011 *"Fertility and Social Climate"*. Por otro lado, tomando como referencia el caso de Francia y los países nórdicos, todo indica que la mayor incorporación de la mujer al mercado laboral, y el incremento de sus ingresos, acompañada de medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral, tiene un efecto positivo sobre la natalidad.

Las autoridades económicas deben ser conscientes de la importancia de contar con una población joven como fuente de dinamismo y generación de conocimiento e ideas. De ahí que sería deseable que adoptaran medidas específicas, siguiendo la experiencia de otros países y las recomendaciones de la UE. Entre ellas destacamos las que deben impulsar el crecimiento de la natalidad, favoreciendo simultáneamente una mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo, y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Los países de la OCDE dedican una media del 2,55% de su PIB a incentivos financieros y fiscales, principalmente mediante **transferencias en efectivo**. Esta cuantía asciende al 4% en Dinamarca, Irlanda y Reino

Unido. España gasta aproximadamente un 1,5%, por encima de Corea del Sur (1,16%) y Portugal (1,45%). En el caso concreto de los **beneficios fiscales**, Francia es la economía que presenta un mayor peso de este tipo de instrumentos (0,68% del PIB frente al 0,13% de España). Su sistema fiscal, en la declaración de la renta, permite junto al mínimo familiar deducir los gastos vinculados al cuidado de los hijos con ayuda doméstica o fuera del domicilio. A su vez, concede créditos fiscales a las empresas que proporcionan a sus empleados servicios de atención a la infancia.

Una buena política de ayuda familiar podría mejorar la situación actual, si bien no provocaría un cambio inmediato de esta tendencia demográfica. En nuestro país, aunque se establece un plazo amplio de excedencia para el cuidado de los hijos, siguen siendo escasos los incentivos económicos, y existe margen para ampliar los servicios y las ayudas para los padres con hijos menores de 3 años. Actualmente, las políticas de apoyo a las familias en España son claramente insuficientes para revertir la preocupante situación demográfica y para paliar sus consecuencias socioeconómicas a medio y largo plazo. Por lo tanto, sería necesario y urgente rediseñarlas siguiendo las experiencias de éxito de nuestro entorno económico y social, y de esta manera garantizar un correcto equilibrio intergeneracional.

MEDIDAS DE LA ADMINISTRACIÓN

Educación

- Reforzar la **educación sobre la igualdad** y, en concreto, la necesidad de compartir las tareas domésticas. En los países de la OCDE, se observa una correlación positiva entre la tasa de fecundidad y la crianza compartida de los hijos.
- Establecer una **asignatura curricular en la educación secundaria sobre finanzas personales** que haga partícipes a los estudiantes de su futura corresponsabilidad con el Estado de Bienestar. La mayor aportación al debate sobre esta cuestión ha venido de la mano de las iniciativas internacionales, especialmente de la OCDE, que ha promocionado la *International Network on Financial Education (INFE)*, creada en 2008, y en la que participan 110 países.

Conciliación laboral y familiar

- **Mejorar las infraestructuras y servicios para el cuidado de niños en edad pre-escolar**, especialmente de 0 a 3 años, mediante el desarrollo de una **red más amplia de guarderías** como en Francia y los países nórdicos.
- **Adaptar el calendario y los horarios escolares a los laborales**, como en Reino Unido y Alemania. En España, éstos prácticamente no han variado en los últimos 50 años, sin tener en cuenta la nueva realidad familiar y del mercado laboral.

Recomendaciones

- **Favorecer una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral.** Se observa en algunos países de la OCDE que, aunque inicialmente una mayor tasa de actividad de la mujer reduce la tasa de fecundidad, posteriormente ésta se recupera al disponer las familias de una mayor renta y bienestar. Por ello, sería necesario plantear un **nuevo esquema de permisos parentales compartidos y fomentar el teletrabajo y la flexibilidad horaria.**

En el caso de los **permisos parentales compartidos**, España debería reformular su diseño tomando como referencia los modelos de Islandia, Noruega o Suecia. En Islandia, la obligatoriedad del permiso de paternidad, en las mismas condiciones económicas y duración que el de maternidad (13 semanas), ha constituido un avance en términos de igualdad en el mercado laboral y en el cuidado de los hijos. En Noruega y Suecia, en caso de que los padres se acojan a un permiso parental remunerado, el periodo total se reparte entre ambos progenitores. En concreto, se le asigna al padre un número de días o semanas que, en caso de no hacer uso de ellos, no son transferibles a la madre. Por su parte, la Comisión Europea propone para cada progenitor 4 meses de permiso parental intransferible hasta que el menor cumpla 12 años.

- Introducir nuevos **incentivos financieros y fiscales** siguiendo el esquema de los países de la OCDE que constituyen ejemplos de buenas prácticas en el diseño e implementación de las políticas de fomento de la natalidad. Principalmente, éstas se desarrollan a través de **transferencias en efectivo** a familias con hijos (subsídios, permisos parentales remunerados...), de **gasto público en servicios familiares para el cuidado y la educación pre-escolar**

(financiación directa a los padres condicionada a un fin determinado...), y de **exenciones, deducciones y créditos fiscales. Adicionalmente podrían concederse ayudas fiscales a las empresas que creen guarderías para los hijos de sus trabajadores.**

MEDIDAS DE LAS EMPRESAS

Las **empresas** deben también apostar por la **conciliación de la vida laboral y familiar** por razones de responsabilidad social y económica, ya que su implementación genera efectos positivos sobre la motivación del trabajador, el ambiente de trabajo, la gestión del tiempo libre, la productividad y la retención del talento. Junto a las medidas previstas en la legislación (permisos de maternidad y paternidad, excedencias...) y la posible existencia de guarderías en el centro de trabajo, las empresas pueden optar de forma voluntaria por las relacionadas con la flexibilidad horaria, en el tiempo y en el espacio, que facilitan el mayor equilibrio entre la vida laboral y personal.

El desarrollo de las mismas está **condicionado por el tamaño de nuestra estructura empresarial**, en la que predominan las micro y pequeñas empresas (99,3% sobre el total), con de menor capacidad y recursos para poner en marcha este tipo de iniciativas. De ahí que se pueda requerir el establecimiento de ayudas fiscales o deducciones en el Impuesto de Sociedades.

En cualquier caso, es necesario que el Gobierno, las empresas y la sociedad en su conjunto reflexionen sobre cuál debería ser a futuro el esquema de la jornada laboral para asimilarlo al de países de nuestro entorno.

Flexibilidad en el tiempo de trabajo	Horario de entrada y salida Bancos de horas Jornada comprimida los viernes Facilitar el cambio de turno entre personas...
Flexibilidad en el lugar de trabajo	Teletrabajo Videokonferencias en sustitución de viajes Autonomía para organizar viajes de trabajo...
Diseño flexible del trabajo, los procesos y el contenido del trabajo	Trabajo compartido Rotación de puestos Cuándo hacer el trabajo Descansos...
Flexibilidad en la relación laboral	Trabajo a tiempo parcial Reducción de jornada...

Anexos

1. Metodología

El Barómetro 2018, al igual que en años anteriores, se articula a través de tres instrumentos:

1. Una revisión de indicadores publicados sobre competitividad.
2. Una encuesta diseñada específicamente para este informe.
3. La realización de 21 entrevistas personales a presidentes y CEOs de empresas líderes en su sector.

1. Fuentes publicadas

Se ha realizado un análisis comparado de las fortalezas y debilidades de la economía española a partir de una selección de los principales informes de competitividad publicados:

- El Global Competitiveness Report del World Economic Forum.
- El World Competitiveness Yearbook del IMD.
- El Doing Business del Banco Mundial.

Esta información se utiliza para comparar el desempeño relativo del entorno de negocios en España con

el de las principales economías de la OCDE. Además, en esta edición se han recopilado los resultados de 40 índices internacionales sectoriales (que se resumen en el Anexo 2).

2. La encuesta del Barómetro de los Círculos

Se ha realizado una encuesta a empresarios como base para extraer las principales conclusiones y recomendaciones de este documento.

La muestra está formada por los socios del Círculo de Economía, Círculo de Empresarios Vascos, Círculo de Empresarios, Círculo de Empresarios de Galicia, Institución Futuro, Asociación Valenciana de Empresarios, Círculo de Economía de Mallorca, Círculo Empresarial Leonés, Fundación Conexus y Cre100do. A esta muestra se han incorporado otros empresarios no miembros de los Círculos para asegurar su representatividad enfatizando algunos sectores relevantes de la economía española, e incluyendo un número suficiente de pequeñas y medianas empresas, lo que ha permitido un análisis más concreto de los problemas que afectan específicamente a este segmento empresarial. El tamaño final de la población utilizada ha sido de 1.300 empresarios.

Se han recogido 340 encuestas, manteniendo la tasa de respuesta del 26,2%. El perfil de las empresas encuestadas es bastante heterogéneo, si bien predominan los encuestados de sectores de servicios profesionales, financiero, electrónica y tecnología, construcción y de ingeniería (Gráfico 65).

Por número de empleados, el 23% son empresas (pequeñas) de menos de 50 empleados, otro 24% son empresas (medianas) de entre 50 y 249 empleados y el resto son grandes empresas, de 250 empleados o más (Gráfico 66).

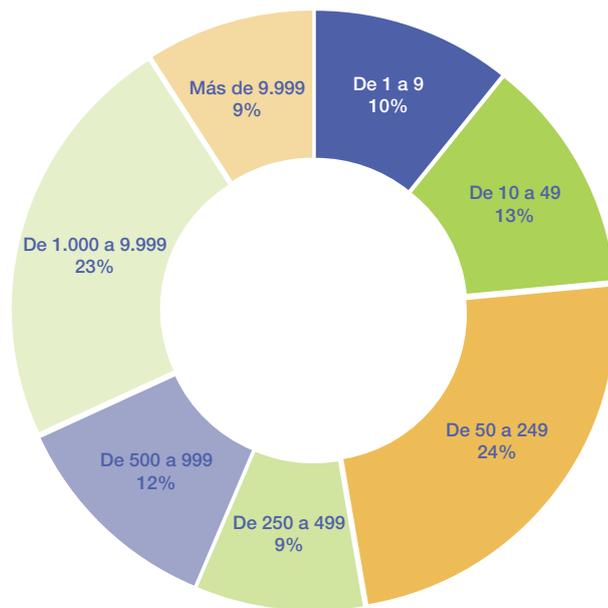
Gráfico 65
Perfil de los encuestados – Actividad principal de su empresa

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.



Gráfico 66
Perfil de los encuestados - Número de empleados de su empresa

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.



Anexos

La distribución de empresas por facturación se presenta en el Gráfico 67.

La encuesta consta de 55 preguntas, agrupadas en las siguientes secciones:

- I. Situación y expectativas de mercado.
- II. Dotación de infraestructuras básicas en España.
- III. Funcionamiento del mercado laboral en España.
- IV. Funcionamiento del mercado financiero en España.
- V. Dinamismo y entorno empresarial de la economía española y contribución de las AAPP.
- VI. Indicadores de progreso social y dimensión social de la empresa.
- VII. Datos del encuestado.

En todas las secciones (a excepción de la de Datos del encuestado), se han incluido preguntas de valoración (un 53% del total) y preguntas de priorización (un 47% del total). En las primeras se ha pedido a los encuestados que otorguen una puntuación de 1 a 7 a diferentes aspectos, siendo 1 el valor más negativo y 7 el más positivo.

En las preguntas de priorización se ha utilizado generalmente un sistema de opción múltiple en el que los encuestados elijen entre distintas opciones las 3 más

relevantes (las 5 más relevantes para el caso de las prioridades de política económica en España). También se ha ofrecido a los encuestados la posibilidad de incluir otras opciones que consideren relevantes y que no estén entre las proporcionadas por la encuesta.

Para la tabulación de las respuestas de tipo cuantitativo se ha utilizado una media simple.

3. Entrevistas en profundidad

Los resultados de la encuesta se han contrastado y completado con entrevistas en profundidad de una duración aproximada de 60 minutos realizadas a 21 empresas pertenecientes a la muestra inicial.

Para la selección de las empresas a entrevistar se ha tenido en cuenta la representatividad de los distintos sectores industriales y se ha asegurado que estén incluidas empresas nacionales y filiales de multinacionales extranjeras en España, lo que proporciona una visión equilibrada y de conjunto de nuestra actividad empresarial. También se han realizado entrevistas a empresas medianas, permitiendo profundizar en los problemas específicos de este tipo de empresas.

Las entrevistas han permitido obtener una visión más detallada de las áreas analizadas en el Barómetro de los Círculos, y conocer cómo afectan determinados problemas a las empresas. También a partir de ellas se ha conseguido información sobre prácticas, ejemplos y recomendaciones más precisas de las principales áreas de actuación.

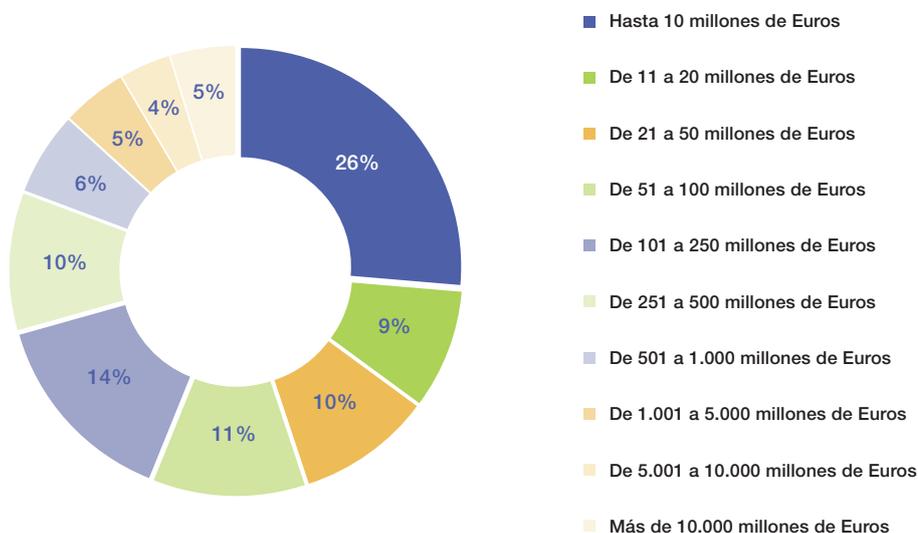


Gráfico 67
Perfil de los encuestados - Facturación

Fuente: Barómetro de los Círculos, 2018.

2. Otros rankings internacionales

ÍNDICES DE COMPETITIVIDAD GLOBAL

Índice/Ranking	Institución	Temática
<i>World Competitiveness Yearbook</i>	<i>World Competitiveness Center (WCC) IMD</i>	Habilidad de las naciones para crear y mantener el clima empresarial
<i>Doing Business</i>	Banco Mundial	Entorno regulatorio más favorable para la creación y operación de una empresa local.
<i>The Global Competitiveness Report</i>	<i>World Economic Forum</i>	Instituciones, factores y políticas que determinan la productividad
<i>Social Progress Index</i>	<i>Social Progress Imperative</i>	Crecimiento sostenible

OTROS ÍNDICES DE COMPETITIVIDAD UTILIZADOS

Índice/Ranking	Institución	Temática
<i>The Travel & Tourism Competitiveness (TTCI)</i>	<i>World Economic Forum</i>	Infraestructuras, recursos naturales, políticas que favorezcan el sector
<i>Regional Authority Index</i>	<i>Oxford University</i>	Autonomía y control regional: institucional, política, fiscal, de crédito...
<i>Healthiest Country Index</i>	Bloomberg	Esperanza de vida, riesgos para la salud, causas de mortalidad...
<i>The Energy Architecture Performance Index</i>	<i>World Economic Forum</i>	Energía sostenible, asequible y segura
<i>Environmental Performance Index</i>	YCELP Y CIESIN	Sostenibilidad Medioambiental
<i>Energy Trilemma Index</i>	<i>World Energy Council</i>	Seguridad, Equidad y Sostenibilidad energética
<i>E-Government Development Index (EGDI)</i>	Naciones Unidas	Crecimiento sostenible apoyado en e-government
<i>Gender Progress Index</i>	INSEAD	Igualdad
<i>Logistics performance index (LPI)</i>	<i>The World Bank</i>	Eficiencia, calidad de la logística,
<i>Global Connectedness Index</i>	DHL	Estado de la globalización
<i>Global Gender Gap</i>	<i>World Economic Forum</i>	Gap económico, político, educacional, de salud...
<i>WJP Rule of Law Index</i>	<i>World Justice Project (WJP)</i>	Transparencia, igualdad ante la ley, seguridad jurídica, eficiencia de la justicia.

UTILIZADOS POR EL BARÓMETRO 2018

Publicación	Total países	Posición ESPAÑA
2018	61	36
2018	190	28
2017-2018	137	34
2017	128	16

POR EL BARÓMETRO 2018 (con alto número de países)

Publicación	Total países	Posición ESPAÑA
2017	136	1
2017	80	2
2017	163	6
2017	127	7
2018	180	12
2017	125	13
2016	193	17
2017	122	21
2016-2017	160	23
2016	140	23
2017	144	24
2017	113	24

<i>The Venture Capital and Private Equity Country Attractiveness Index</i>	<i>IESE Business School</i>	Atractivo para invertir en venture capital y private equity (clima, facilidad...)
<i>The Worldwide Governance Indicators (WGI)</i>	<i>The World Bank</i>	Selección de los 3 criterios: calidad regulatoria, cumplimiento de la ley, control de corrupción
<i>The Global Innovation Index 2017</i>	<i>The business School for the World</i>	Tecnología
<i>The Human Freedom Index</i>	<i>Cato and Fraser Institutes</i>	Libertad personal, civil y económica
<i>The Global Entrepreneurship Index 2017</i>	<i>Global Entrepreneurship and Development Institute</i>	Clima individual e institucional
<i>Networked Readlines Index (NRI) (The Global Information Technology Report)</i>	<i>World Economic Forum</i>	Organización y gestión económica basada en las oportunidades que ofrece Internet
<i>The Global Talent Competitiveness Index</i>	<i>The business School for the World</i>	Gestión del talento, aptitudes
<i>Corruption Perceptions Index (CPI)</i>	<i>Transparency International</i>	Corrupción del sector público
<i>Human Capital Index</i>	<i>World Economic Forum</i>	Aptitudes y capacidades puestas en práctica (Educación, bienestar, participación mercado laboral...)
<i>Index of Economic Freedom</i>	<i>Heritage Foundation</i>	Libre movimiento de bienes, capital, personas (Rule of law, intervencionismo, eficiencia regulatoria, apertura de mercados)

OTROS ÍNDICES DE COMPETITIVIDAD UTILIZADOS POR

Índice/Ranking	Institución	Temática
<i>Health-care Efficiency index</i>	Bloomberg	Salud
<i>Global Youth Wellbeing</i>	<i>International Youth Foundation</i>	Igualdad, oportunidades, educación, salud, seguridad, participación ciudadana, IT
<i>Country RepTrak</i>	<i>Reputation Institute</i>	Calidad Institucional, Nivel Desarrollo y Calidad de Vida
<i>Global Manufacturing Cost-Competitiveness Index</i>	<i>Boston Consulting Group</i>	Medición de los costes de las manufacturas de las 25 principales economías exportadoras en el mundo
<i>Digital Economy and Society Index</i>	Comisión Europea	Conectividad, Capital Humano, uso de internet, integración de la digitalización tecnológica
<i>Global Connectivity Index</i>	Huawei	Conectividad
<i>Better Life Index</i>	OCDE	Bienestar

Anexos

2016	84	26
2017	214	26
2017	127	28
2017	159	30
2017	137	33
2016	139	35
2017	118	35
2017	176	42
2017	130	44
2018	180	60

EL BARÓMETRO 2018 (bajo número de países en el índice)

Publicación	Total países	Posición ESPAÑA
2017	54	3
2017	29	6
2017	55	13
2016	25	13
2017	29	14
2017	50	17
2016	38	19

<i>Innovation Scoreboard</i>	Comisión Europea	Desarrollo en Innovación
<i>Sustainable Governance Index (SGI)</i>	<i>Sustainable Governance Indicators</i>	Políticas económico-sociales, medio ambiente, calidad de la democracia
<i>Global manufacturing competitiveness index</i>	Deloitte	Influencia de las manufacturas en la economía global
<i>International Tax Competitiveness Index</i>	<i>Tax Foundation</i>	Competitividad y neutralidad de los impuestos
<i>World Talent Ranking</i>	IMD	Talento competitivo: inversión/ desarrollo, atractivo y preparación
<i>Global Retirement Index (GRI)</i>	Natixis	Bienestar en la jubilación
<i>BlackRock Sovereign Risk index</i>	BlackRock	Riesgo país

3. Listado de buenas prácticas internacionales de las ediciones de 2014 a 2017 del Barómetro de los Círculos

Mejores prácticas 2014

Recursos básicos:

México. La adecuación de los títulos a las necesidades del mercado en Querétaro.

Alemania. El sistema de formación dual.

Mercado laboral:

Países Bajos. El sistema de trabajo a tiempo parcial

Dinamarca, Reino Unido, Bélgica. Políticas activas de empleo

Reino Unido, Países Bajos. Graduación del salario mínimo

Mercado financiero:

Francia. Mercado de capitales alternativo para pequeñas y medianas empresas

Dinamismo empresarial:

Israel. Emprendimiento.

Administraciones Públicas:

Corea. La agilización de la Administración mediante el uso de las TIC.

Reino Unido. Regulación inteligente: transparencia, consultas y regulación motivada

Suecia. Instrumentos de gestión privada en la gestión de los servidores públicos

Anexos

2018	37	21
2017	41	23
2016	40	25
2017	35	28
2017	61	32
2017	43	33
2017	60	40

Mejores prácticas 2015

Recursos básicos:

Reino Unido. Decisión sobre proyectos de infraestructura.

Suiza. Sistema de enseñanza en universidad..

Mercado laboral:

Alemania. Sistema descentralizado de negociación salarial.

Reino Unido. Políticas activas de empleo.

Mercado financiero:

Francia. Desintermediación bancaria para pequeñas y medianas empresas. El Fondo Novo.

Francia. El sistema de calificación crediticia para pequeñas y medianas empresas.

Dinamismo empresarial:

Reino Unido. Apoyo al emprendimiento.

Nueva Zelanda. Apoyo al desarrollo y crecimiento de pequeñas y medianas empresas.

Administraciones Públicas:

Finlandia. Funcionamiento de la Justicia.

Dinamarca. Función Pública.

Dinamarca, Finlandia. Reforma de la estructura administrativa territorial.

Mejores prácticas 2016

Recursos básicos:

Francia. Planificación y ejecución de proyectos de infraestructura

Suiza. Formación profesional

Países Bajos. Dominio de idiomas

Finlandia. Calidad del profesorado

Mercado laboral:

Dinamarca. Negociación colectiva

Austria. Empleo para jóvenes

Mercado financiero:

Alemania y RU. Cumplimiento de plazos de pago

Dinamismo empresarial:

Países Bajos. Entorno emprendedor

Suiza. Fomento de innovación de pequeñas y medianas empresas: la Comisión para la Innovación Tecnológica (CTI) Apoyo a la empresa para la investigación

Administraciones Públicas:

Suiza y Dinamarca. Análisis de la efectividad de lo servicios públicos de empleo e implantación de mejores practicas.

Corea del Sur. Administración electrónica en los juzgados

Reino Unido. National Audit Office (NAO)

Reino Unido. Normativa anticorrupción

4. Listado de buenas prácticas empresariales de las ediciones de 2016 y 2017 del Barómetro de los Círculos

Mejores prácticas empresariales 2016

1. **Seat.** FP dual.
2. **AECOC.** Pacto del gran consumo por el empleo juvenil.
3. **Ferrovial.** Intraemprendimiento.
4. **Cre100do.** Crecimiento empresarial

Mejores prácticas 2017

Recursos básicos:

Alemania. Infraestructuras multimodales

Dinamarca. Ajuste de habilidades

Francia. Apoyo a la inversión privada en I+D

Finlandia. Digitalización y habilidades en TIC

Mercado laboral:

Suecia. Relaciones trabajador empresa

Países Bajos. Programas de ayuda al desempleo juvenil, "starting grant"

Mercado financiero:

Alemania. Préstamos de colocación privada, Schuldschein.

Francia. Mercado de colocaciones privadas, Euro PPs

Dinamismo empresarial:

Nueva Zelanda. Creación de empresa

Administraciones Públicas:

Reino Unido. Eficiencia del sistema impositivo

Nueva Zelanda. Eficiencia en el gasto público

Dinamarca. Sistema Judicial

Finlandia. Entorno anticorrupción

Mejores prácticas empresariales 2017

1. **Bankia.** Ciclo superior de FP dual de Administración y finanzas.
2. **Telefónica.** Programa "Todos incluidos" para la empleabilidad de los jóvenes.
3. **Repsol.** Intraemprendimiento.

Bibliografía

Benefit4transport (2016)

Liefkenshoekspoorverbinding Liefkenshoek Rail Link. Case Study.

Center for Gender Equality, Iceland (2017)

Gender equality in Iceland.

Círculo de Empresarios (2018)

PGE 2018: El impulso reformista se sigue haciendo esperar.

Círculo de Empresarios (2018)

Empleo juvenil y FP dual: Jóvenes ilusionados con su futuro.

Círculo de Empresarios (2018)

La calidad de las instituciones en España.

Círculo de Empresarios (2018)

La calidad del sistema jurídico como clave del crecimiento económico y del progreso social.

Círculo de Empresarios (2017)

La Empresa Mediana Española. Informe anual 2017.

Círculo de Empresarios (2017)

El Barómetro de los Círculos 2017.

Círculo de Empresarios (2017)

Un sistema de pensiones sostenible que asegure la cohesión y el equilibrio intergeneracional.

Círculo de Empresarios (2016)

Un sistema fiscal para crecer en un entorno global.

Círculo de Empresarios (2016)

Estado de Bienestar: Consolidar la incorporación de la mujer al trabajo y aumentar la natalidad.

Círculo de Empresarios (2016)

El Barómetro de los Círculos 2016.

Círculo de Empresarios (2015)

Medidas para favorecer el crecimiento de las empresas.

Círculo de Empresarios (2015)

El Barómetro de los Círculos 2015.

Círculo de Empresarios (2013)

Propuestas para el empleo y la competitividad empresarial.

Comisión Europea (2017)

Country report. Gender equality. Iceland 2017.

Comisión Europea (2017)

European Innovation Scoreboard 2017.

Comisión Europea (2017)

Summary of broadband development in Sweden.

Comisión Europea (2016)

The current situation of gender equality in Iceland-Country profile 2013, last updated November 2016.

Comisión Europea (2016)

The Implementation of the Mediation Directive. DG for Internal Policies.

Confederación Suiza (2010)

Switzerland's international strategy for education, research and innovation. Organization of science and research in Switzerland.

European Union (2017)

STEM Coalition, Technology Pact.

European Union (2015)

Tackling unemployment while addressing skill mismatch. Lessons from policy and practice in European Union countries. Publications Office of the European Union.

Government Offices of Sweden (2017)

Digital Policy.

Government Offices of Sweden (2016)

A completely connected Sweden by 2025.

IMD (2018)

Competitiveness Yearbook 2018.

IMD (2017)

Competitiveness Yearbook 2017.

Invest in Holland (2017)

Summary, Dutch Technology Pact 2020.

Intrum Justitia (2018)

European payment report, 2017.

Ministry of Health and Social Affairs, Sweden (2016)

The Swedish old-age pension system.

OCDE (2017)

Family database.

OCDE (2017)

Going for Growth 2017.

OCDE (2016)

Preventing Corruption in Public Procurement.

OCDE (2015)

Observer No 302, April 2015.

OCDE (2015)

Skills for a digital world.

Social Progress Imperative (2017)

Social Progress Index 2017.

Sustainable Governance Indicators Network (2017)

France Social Policies.

Transparency International (2018)

Corruption Perceptions Index, 2017.

UK Commission for Employment and Skills (2016)

Employer ownership of skills.

World Bank (2018)

Doing Business 2018.

World Economic Forum (2017)

Global Competitiveness Report 2017-18.

World Economic Forum (2017)

Global Gender Gap Report 2017.

World Trade Organization (2017)

World Trade Statistical Review, 2017.

El Barómetro
de los Círculos
2018