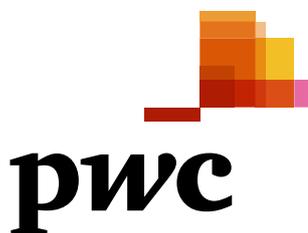


A photograph of two young women sitting at a wooden table in a meeting room. The woman on the right, wearing glasses and a light blue shirt, is smiling and gesturing with her hand. The woman on the left, wearing a pink shirt, is looking at her. In the background, other people are seated at tables, and a laptop is open on the table in front of them.

# Juventud y Empresa

**Cómo afectan a las empresas los cambios sociales de la juventud y cómo pueden nuestras compañías contribuir a los retos que se plantean.**



**CÍRCULO  
DE EMPRESARIOS**  
*ideas para crecer*



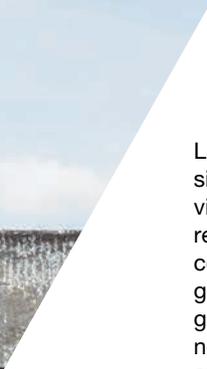
Este documento es el resultado de diversos *workshops* y reuniones de trabajo que ha organizado la Fundación PwC junto con el Círculo de Empresarios, con el propósito de reflexionar sobre los diferentes cambios que están afectando a la población joven y su impacto en las empresas en España.



# Presentación



**Santiago Barrenechea**  
Presidente de la Fundación PwC



La juventud española se enfrenta a una compleja situación demográfica. El aumento de la esperanza de vida y la disminución de la tasa de fecundidad han reducido significativamente la proporción de este colectivo en la población. Esta escasez de relevo generacional tendrá grandes implicaciones sobre el gasto público y el mercado de trabajo, lo que subraya la necesidad de buscar soluciones adicionales para afrontar este desafío.

En este contexto, el sistema educativo se postula como un pilar fundamental para enfrentar los desafíos laborales y demográficos. Dados los actuales resultados por debajo de los países de nuestro entorno en el sistema actual, es crucial establecer como prioridad la mejora de los resultados educativos, asegurando así una fuerza laboral joven altamente preparada para enfrentar estos desafíos.

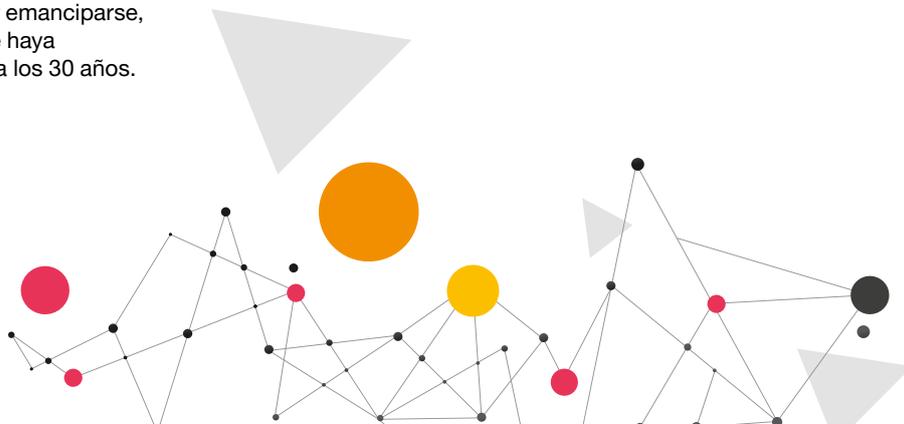
La situación actual de los jóvenes en el mercado laboral afronta serios problemas estructurales, como el estancamiento de la productividad y una alta tasa de desempleo juvenil. Las dificultades para obtener un puesto de trabajo y las precarias condiciones laborales de aquellos que logran encontrar trabajo evidencian la necesidad de buscar soluciones que mejoren la calidad del empleo y reduzcan su vulnerabilidad, fomentando oportunidades que permitan el desarrollo de capacidades y en definitiva la posibilidad real de contribuir al progreso personal y social.

Adicionalmente, el difícil acceso a la vivienda constituye otro obstáculo significativo para esta generación, dificultando su emancipación y el desarrollo de un proyecto de vida autónomo. El alza de los precios de la vivienda obliga a las generaciones más jóvenes a realizar grandes esfuerzos económicos para poder emanciparse, llevando a que la edad de emancipación se haya incrementado paulatinamente hasta llegar a los 30 años.

Junto con todos estos desafíos, se ha de considerar la transformación del entorno laboral que puede suponer la IA ya que, junto con sus ventajas, es cierto que en numerosos sectores puede desplazar empleos y en cualquier caso exigir nuevas habilidades. Preparar a las nuevas generaciones para adaptarse a estos cambios es vital, asegurando que la IA se convierta en una herramienta para la prosperidad.

Todos estos desafíos a los que se enfrentan las generaciones más jóvenes tiene profundas implicaciones para la economía y la sociedad en su conjunto. Concretamente, estimamos que el coste económico de las peores condiciones laborales de los jóvenes en España es de un 2,27% del PIB, por lo que podría suponer la incorporación de más de 950 mil jóvenes ocupados al mercado laboral.

Dada la magnitud de la situación, es crucial encontrar la manera de desarrollar un marco económico y social que permita aprovechar el talento joven y enfrentar los numerosos desafíos que afectan a este colectivo. En este sentido, las empresas también tienen la capacidad de impulsar una serie de medidas que, junto con la colaboración del sector público, puedan contribuir a afrontar y superar estos retos. Por ello, desde la Fundación PwC, junto con el Círculo de Empresarios y la colaboración de numerosos expertos del ámbito empresarial y universitario; se han identificado una serie de propuestas con las empresas como grandes impulsoras, estableciendo una base sólida para abordar estos desafíos.



# Prólogo

La juventud es el motor del futuro económico y social de cualquier país. Este informe aborda algunos de los desafíos a los que se enfrentan los jóvenes españoles y que limitan sus oportunidades, entre los que destacan las deficiencias del sistema educativo, el elevado nivel de desempleo, la precariedad laboral y las dificultades de acceso a la vivienda. Estas limitaciones no solo perjudican al desarrollo personal y profesional de los jóvenes, sino también al crecimiento económico y la cohesión social de España.

En un contexto global marcado por la digitalización y la transformación tecnológica, las empresas requerirán de manera creciente más talento en materias como la inteligencia artificial, la automatización o la robótica, y con ellas mejor formación personal en valores, como un recto comportamiento social. Por tanto, resulta imprescindible para el posicionamiento competitivo de España adaptar las capacidades y competencias de nuestros jóvenes a las demandas del mercado laboral y de la sociedad en general.

Para responder a este desafío, nuestro sistema educativo debe acometer una transformación profunda que mejore sus resultados para lograr mejores niveles de competencia y formación de los jóvenes. Una educación exigente de calidad y accesible para todos favorece la cohesión social y la igualdad de oportunidades. Además, el sistema educativo debe ser estable en sus valores fundamentales, a la vez que flexible, para adaptarse a los retos que plantean los constantes cambios sociales, tecnológicos y culturales. En todo ello, la extensión de la formación profesional dual, el fomento de prácticas

universitarias en empresas y una mayor colaboración universidad-empresa juegan un papel fundamental como complemento de la formación básica.

Los jóvenes se enfrentan a una situación complicada. El mercado laboral presenta retos urgentes, muchos de ellos vinculados con las deficiencias de nuestro sistema educativo, que se ven agravados por el contexto demográfico y productivo del país. Entre los desafíos destacan el elevado paro juvenil, la precariedad, la parcialidad, el elevado porcentaje de jóvenes que ni estudia ni trabaja y la sobrecualificación. Todo ello evidencia la necesidad de políticas activas de empleo que faciliten el acceso de los jóvenes a empleos estables y de calidad, y fomenten la formación continua y la innovación.

Debemos tener en cuenta también el papel que juegan las características estructurales de nuestro tejido empresarial, en el que predominan las micro y pequeñas empresas, en la vulnerabilidad y calidad del empleo que de ello deriva y en la menor atracción y retención de talento frente a las medianas, intermedias y grandes empresas. Por ello, es preciso impulsar medidas para fomentar el crecimiento del tamaño medio de nuestras empresas, sobre todo a través de la reducción del exceso de regulación y burocracia y la supresión de trabas fiscales y laborales, combatiendo una situación que perjudica el progreso y la consolidación del sistema, ahora muy fragmentado.

Los jóvenes también enfrentan grandes dificultades de acceso a la vivienda. Entendiendo el valor social



de la vivienda y su papel en la generación de empleos y riqueza, se deben adoptar medidas dirigidas a corregir la escasez de oferta y, de este modo, suavizar las presiones alcistas sobre los precios de la vivienda. El difícil acceso a la vivienda constituye, además, un atentado a la libre decisión de residencia por la dificultad que entraña la movilidad geográfica y con ello una traba más, muy importante, al progreso económico y social de nuestro país. Entre las medidas propuestas, destacamos las que promuevan la construcción de vivienda asequible, la colaboración pública-privada, la agilización de los trámites administrativos y una mayor seguridad jurídica de los arrendadores.

Por último, el envejecimiento de la población y su impacto en la sostenibilidad de las cuentas públicas y las pensiones agravan la situación. La justicia intergeneracional se ve comprometida, haciendo aún más urgente la implementación de políticas que equilibren las oportunidades entre generaciones y permitan a los jóvenes tener mayor certeza sobre su futuro.

Tanto el sector público como las empresas deben involucrarse en buscar soluciones a estos desafíos, garantizando un futuro prometedor para los jóvenes y un crecimiento sostenible para el país. Se trata de un tema de Estado que exige el acuerdo de los dos grandes partidos, como ha sucedido con otros de parecida importancia en el pasado y no políticas cortoplacistas que nada han solucionado, al contrario, han empeorado la situación.

**Juan María Nin**

Presidente del Círculo de Empresarios





# Contenido

## 1 Ideas clave 02

## 2 Introducción 04

## 3 Demografía, inmigración y cambio generacional 06

1. Introducción 06
2. Los problemas demográficos que afectan a la juventud 06
3. El rol fundamental de la inmigración y otras tendencias 10
4. Carga fiscal 14
5. El debate sobre la sostenibilidad de las pensiones 16
6. La juventud en el contexto del envejecimiento poblacional 18

## 4 Educación y formación 20

1. Introducción 20
2. ¿De dónde venimos? 20
3. ¿Cómo estamos? 24
4. Los desafíos demográficos de la educación y la formación 29

## 5 Mercado laboral 30

1. Introducción 30
2. Empleabilidad y dinámicas laborales 30
3. Calidad del empleo y vulnerabilidad laboral 36
4. Desafíos futuros 41

## 6 Vivienda 44

1. Introducción 44
2. Autonomía y emancipación 44
3. Acceso a la vivienda 47
4. Un mercado tensionado 52
5. La vivienda pública 55

## 7 Impacto de la Inteligencia Artificial (IA) 58

1. Introducción 58
2. ¿Cómo será su efecto en el empleo? 58
3. ¿Qué papel tendrá la educación? 61
4. ¿La IA como solución al envejecimiento? 62
5. ¿Cómo podría afectar al acceso de la vivienda? 63

## 8 El impacto económico de la situación laboral de los jóvenes 64

## 9 Perspectiva empresarial: propuestas de mejora 66

1. Propuestas de mejora en el reto demográfico 67
2. Propuestas de mejora en la educación 68
3. Propuestas de mejora en el mercado de trabajo 69
4. Propuestas de mejora en la vivienda 70
5. Propuestas de mejora transversales 71

## 10 Anexo 1: Nota metodológica del impacto de la “brecha joven” 74

# 1

## Ideas clave



### Demografía, inmigración y cambio generacional

- **El peso demográfico de las personas jóvenes en España ha disminuido notablemente** en las últimas décadas, mientras que el de los mayores ha aumentado significativamente. En 2001, los jóvenes menores de 25 años representaban un 30% de la población, cifra que se redujo hasta el 25% en 2022.
- **El envejecimiento de la población genera un tensionamiento de las finanzas públicas**, requiriendo de un mayor gasto en servicios de atención médica y pensiones, poniendo en duda su sostenibilidad. El peso de estas partidas presupuestarias sobre el PIB ha experimentado un incremento del 56% entre el 2004 y el 2021, mientras que el gasto público orientado a los jóvenes (educación, vivienda o transición ecológica) apenas se ha incrementado en un 5% durante el mismo periodo.
- Esta situación demográfica hace que **la importancia de los jóvenes en la política se vea perjudicada**, donde los menores de 35 años han pasado de representar el 36% del electorado en 1990 al 22% en 2022, y se espera que este porcentaje caiga hasta el 20% en 2050.



### Educación y formación

- A pesar de que el sistema educativo español destaca por un número de trabajadores universitarios mayor que la media europea, **España es uno de los países con más gente empleada por debajo de su capacidad formativa**. Esto evidencia un gran desajuste entre las habilidades obtenidas en la etapa educativa y las demandadas por mercado laboral.
- Además, **los resultados académicos españoles muestran un gran margen de mejora** del sistema educativo, situándose a la cola de la UE y de la OCDE, tanto en resultados de matemáticas como de alfabetización, según los resultados del PIAAC y PISA.



### Mercado laboral

- **La tasa de desempleo española se ha convertido un problema estructural** del mercado laboral español, especialmente para la población joven. Observándose como la brecha joven de desempleo (esto es la diferencia que existe entre la tasa de paro general y la juvenil) se encuentra muy por encima del promedio europeo, con 9,4 p.p. en España frente a los 5,4 p.p en la UE en 2022.
- **Las grandes dificultades de acceso al mercado laboral han propiciado una menor participación de los jóvenes** en el mismo, reduciendo su tasa de actividad y su peso en la población ocupada. Este hecho pone de manifiesto las limitadas capacidades del mercado laboral para afrontar el reto demográfico.
- Por otro lado, para aquellos jóvenes que logran acceder al mercado laboral, **sus condiciones laborales destacan por sus altas tasas de precariedad y parcialidad**, situándose en una situación relativa peor que el conjunto de la UE.
- Esta situación del empleo juvenil en España se debe a **las deficiencias del sistema educativo y a la ineficiencia de las políticas activas de empleo**. Además, el modelo de crecimiento con un reducido peso del sector industrial y la predominancia de micro y pequeñas empresas agravan la vulnerabilidad del empleo ante crisis económicas y dificultan la retención y atracción de talento.





## Vivienda

- **Los jóvenes españoles cada vez se independizan más tarde**, llegando a los 30 años de media en 2022. Este hecho contrasta con la tendencia observada en el conjunto europeo, donde entre los años 2008 y 2022, la edad promedio de emancipación en la UE disminuyó en un 1,1% (de 26,7 años a 26,4), mientras que en España se ha incrementado en un 6,7% (de 28,4 años a 30,3).
- La difícil capacidad de ahorro de los jóvenes hace que la **proporción de hogares jóvenes con su vivienda principal en propiedad se haya reducido** un 40% en 20 años, dando lugar al predominio del alquiler desde el año 2012 y estando presente en el 57% de los hogares jóvenes en 2023.
- Los altos precios, tanto de compra como de alquiler, hacen que **los jóvenes deban realizar un gran esfuerzo para poder acceder a una vivienda**. Los hogares menores de 25 años deben destinar 9,88 años de trabajo para adquirir una vivienda, siendo el colectivo con un mayor esfuerzo. Mientras, para optar a un alquiler, los jóvenes españoles deben dedicar el 50% de su renta mensual, muy por encima del 30% recomendado.



## Impacto de la “brecha joven”

- **El coste económico de las peores condiciones laborales de los jóvenes en España es de un 2,27% del PIB**, lo que podría suponer la incorporación de más de 950 mil jóvenes ocupados al mercado laboral, según nuestras estimaciones. Esta situación aumentaría la tasa de actividad joven de un 50,3% actual a un 60,6% y reduciría la tasa de desempleo joven de un 21,4% actual a un 14,1%.
- Esta estimación refleja la importancia de abordar los desafíos como una **inversión para el futuro económico del país**, evidenciándose un **gran margen para aprovechar el potencial juvenil** e incrementar el crecimiento económico.



## Impacto de la Inteligencia Artificial (IA)

- **La IA podría traer grandes beneficios**, como aumentos en la productividad y la creación de nuevas industrias y empleos, **ayudando a afrontar el reto demográfico**. Sin embargo, podría a su vez generar el desplazamiento de muchos trabajadores, cobrando especial protagonismo el sistema educativo para introducir a la IA como una tecnología complementaria.
- Existe un claro consenso: **el impacto de la IA no solo se concentrará en aquellas profesiones con habilidades históricamente automatizables sino que afectará también a aquellas ocupaciones más cualificadas**, con un predominio de actividades que impliquen conocimientos técnicos y toma de decisiones.



## Perspectivas empresariales

- Para abordar los distintos desafíos, el sector público, como principal agente de la economía, desempeña un papel fundamental en el diseño y la ejecución de políticas necesarias. No obstante, **el sector privado también posee la flexibilidad y los recursos necesarios para implementar soluciones innovadoras** que complementen las políticas públicas y que contribuyan en afrontar estos retos.
- Entre las medidas propuestas se destacan la **transformación de los procesos de selección y el aumento de la participación empresarial en la educación**, con el objetivo de alinear las habilidades obtenidas con las demandadas por el mercado laboral. Además, se sugiere **innovar en los paquetes de compensación** para apoyar a los jóvenes en la conciliación de la vida familiar y profesional.
- No solo la acción individual de estos dos agentes es relevante, **la cooperación entre ambos agentes garantiza una implementación más rápida y eficaz** de las medidas necesarias, creando un entorno sinérgico que favorece el desarrollo políticas eficientes. Por ejemplo, a través del desarrollo de fórmulas público-privadas de construcción de viviendas asequibles o la participación empresarial en el diseño de políticas educativas.





## 2 Introducción

**“ Este informe analiza la situación actual y futura de la juventud en España en cinco áreas clave: demografía, educación, mercado laboral, vivienda y el impacto de la Inteligencia Artificial. ”**

Desde la Fundación PwC, en colaboración con el Círculo de Empresarios y un panel de expertos, se ha realizado un proyecto para analizar el futuro de los jóvenes y el impacto de las nuevas tendencias sociales. Este esfuerzo ha incluido workshops y sesiones de trabajo, enfocándose en el papel del mundo empresarial y su influencia en estrategias a medio y largo plazo. El resultado es un informe publicado en el vigésimo aniversario de la Fundación PwC, que analiza la situación actual y futura de la juventud en España en cinco áreas clave: demografía, educación, mercado laboral, vivienda y el impacto de la inteligencia artificial.

En el primer capítulo, se exploran los cambios demográficos que han ocurrido en las últimas décadas, destacando la disminución de la población joven y el aumento de la población mayor de 65 años. Este capítulo examina las implicaciones de estos cambios para el relevo generacional y el impacto en el mercado laboral, así como el papel de la inmigración en la mitigación de estos efectos. Además, se discuten las tendencias de natalidad y mortalidad, la estructura de edades y las proyecciones futuras, proporcionando un marco completo para entender los desafíos demográficos que afectan a la juventud.

En el segundo capítulo, se revisa el estado de la educación en España, comparando los niveles de inversión y resultados educativos con países de nuestro entorno. Se discute la importancia de una educación de calidad en el desarrollo del capital humano y en la preparación de los jóvenes para un mercado laboral cada vez más competitivo. Este capítulo también aborda temas como la tasa de abandono escolar, la formación profesional y universitaria, y la necesidad de adaptar el sistema educativo a las demandas del mercado laboral del siglo XXI.

En el tercer capítulo, se examinan las características y problemas estructurales del mercado laboral español, entre los que se incluyen la baja productividad y la alta tasa de desempleo juvenil. Centrando la atención en la brecha joven, se analizan los efectos de las recientes crisis económicas sobre el acceso al mercado laboral y la calidad del empleo.

El cuarto capítulo se centra en el acceso a la vivienda y las dificultades que enfrentan los jóvenes para emanciparse. Se analizan los determinantes de las bajas tasas de emancipación de los jóvenes, como los altos niveles de esfuerzo económico, destacando las grandes diferencias regionales. También se expone la

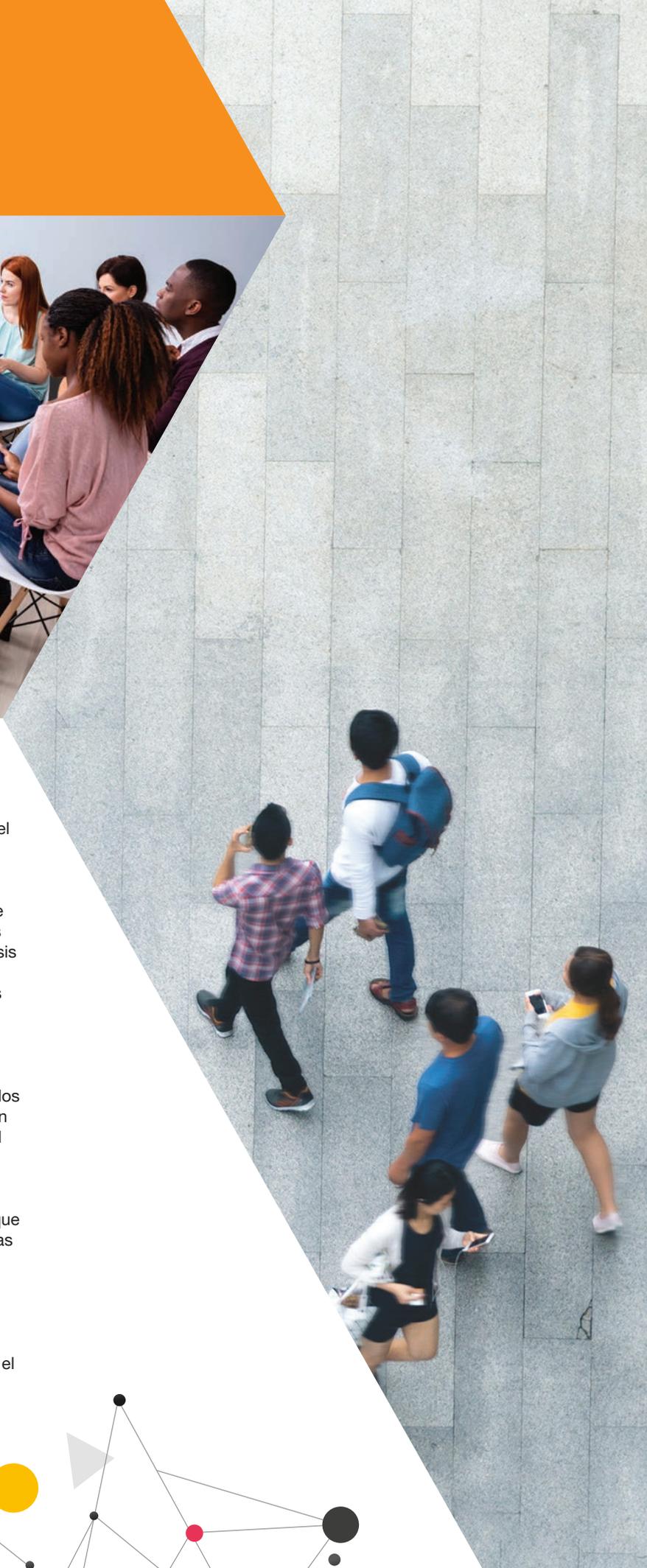


situación del mercado de vivienda, caracterizado por un desequilibrio entre la oferta y demanda; además del papel del sector público.

En el quinto capítulo se examina cómo la Inteligencia Artificial (IA) podría afectar a los distintos desafíos que se han expuesto en los capítulos anteriores. Se discuten las oportunidades y retos que presenta la IA, poniendo énfasis en la necesidad de preparar a las nuevas generaciones para adaptarse a estos cambios y aprovechar las nuevas tecnologías.

Tras contextualizar la situación de la juventud en España y exponer los distintos retos a los que se enfrenta la sociedad, se trata de cuantificar la situación precaria de los jóvenes españoles. Tomando como referencia la situación relativa de los jóvenes alemanes, se trata de estimar cual es el coste, en términos de PIB y empleo, de la falta de oportunidades para los jóvenes en España.

Finalmente, tras reflexionar sobre los distintos cambios que afectan a la población joven y su impacto en las empresas en España. En colaboración con numerosos expertos del ámbito empresarial y universitario, se proponen una serie de propuestas que implican a empresas de todos los tamaños para que las próximas generaciones sigan encontrando oportunidades en España, pudiendo aprovechar el potencial de este colectivo y garantizando el progreso de la sociedad española en su conjunto.





# 3

## Demografía, inmigración y cambio generacional

### 1. Introducción

El peso demográfico en España de las personas más jóvenes se ha ido reduciendo notablemente durante las últimas décadas, mientras que el de los más mayores ha crecido de forma sustancial. Si en 2004 había en el país 9,1 millones de personas entre 15 y 30 años, en 2022 esta cifra se redujo hasta los 7,4 millones. Es decir, en tan solo una generación (18 años), el número de jóvenes ha caído casi un 20%, al tiempo que el de mayores de 65 años ha crecido en más de un 30%.

Con este primer capítulo, queremos sentar las bases sobre las que comenzar a entender un poco mejor los retos a los que se enfrenta la juventud analizando la evolución demográfica más reciente, el papel de la inmigración, el relevo generacional, el impacto de la política presupuestaria y el futuro de las pensiones, entre otras cuestiones.

### 2. Los problemas demográficos que afectan a la juventud

#### a) La 'transición' demográfica en España

España, al igual que el resto de los países industrializados, cada vez tiene menos jóvenes en términos relativos. Los cambios demográficos ocurridos en las últimas décadas han sido asombrosos, y han dado lugar a un intenso e imparable proceso de envejecimiento, relacionado con lo que se conoce como la transición demográfica.

La transición demográfica española puede dividirse en tres fases, marcadas por la caída combinada de las tasas de fecundidad y mortalidad (Figura 1). La **primera fase** se caracterizó por una fecundidad y una mortalidad elevadas, que tuvieron como consecuencia un



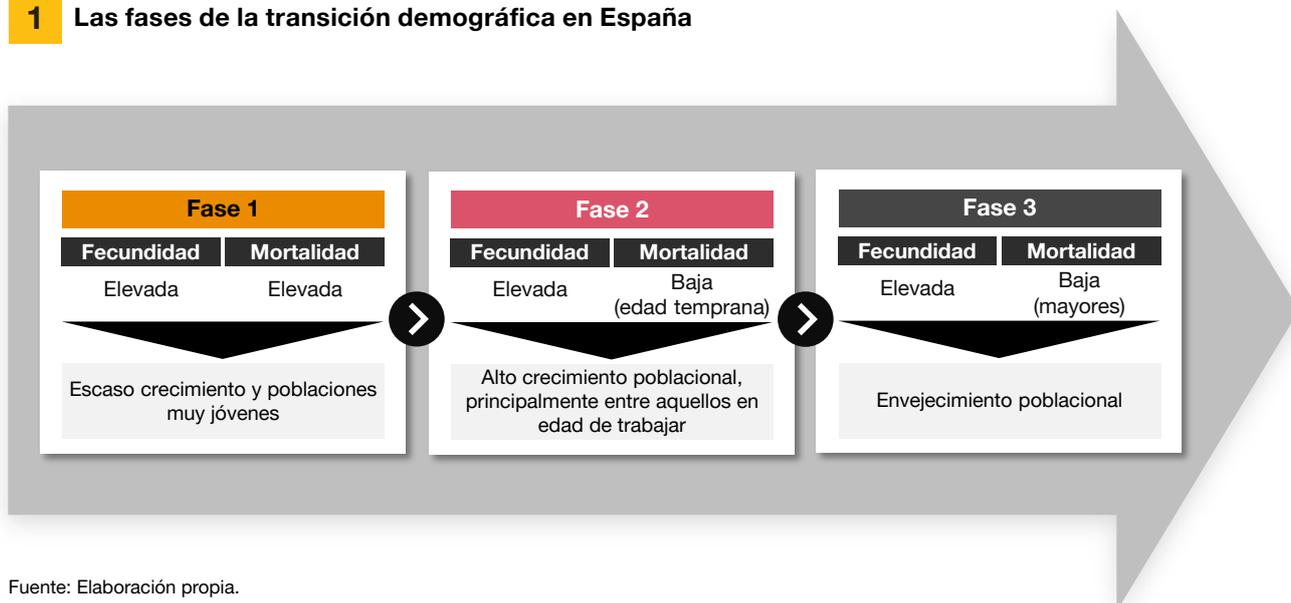
crecimiento bajo de la **población y, al mismo tiempo, un número alto de jóvenes**. La **segunda fase** tuvo como principal característica una alta fecundidad y una baja mortalidad en edades tempranas, traduciéndose en un alto crecimiento poblacional, principalmente entre aquellos en edad de trabajar. Finalmente, la **tercera fase**, en la que nos encontramos en la actualidad, se caracteriza por una abrupta caída de la fecundidad y una reducción de la mortalidad, sobre todo en edades avanzadas.

Así, España ha iniciado su proceso de envejecimiento; un proceso que, como se estudiará a continuación, será mucho más intenso que en otros países, pues combinamos lo mejor (baja mortalidad) y lo peor (baja fecundidad) de todos los países industrializados.

“ El peso demográfico en España de las personas más jóvenes se ha ido reduciendo notablemente durante las últimas décadas. ”

Figura

### 1 Las fases de la transición demográfica en España



Fuente: Elaboración propia.



## b) Somos líderes en esperanza de vida...

La parte positiva de este envejecimiento es, sin duda, la elevada esperanza de vida española, tanto al nacer como a los 65 años, convirtiéndose en una de las más altas del mundo.

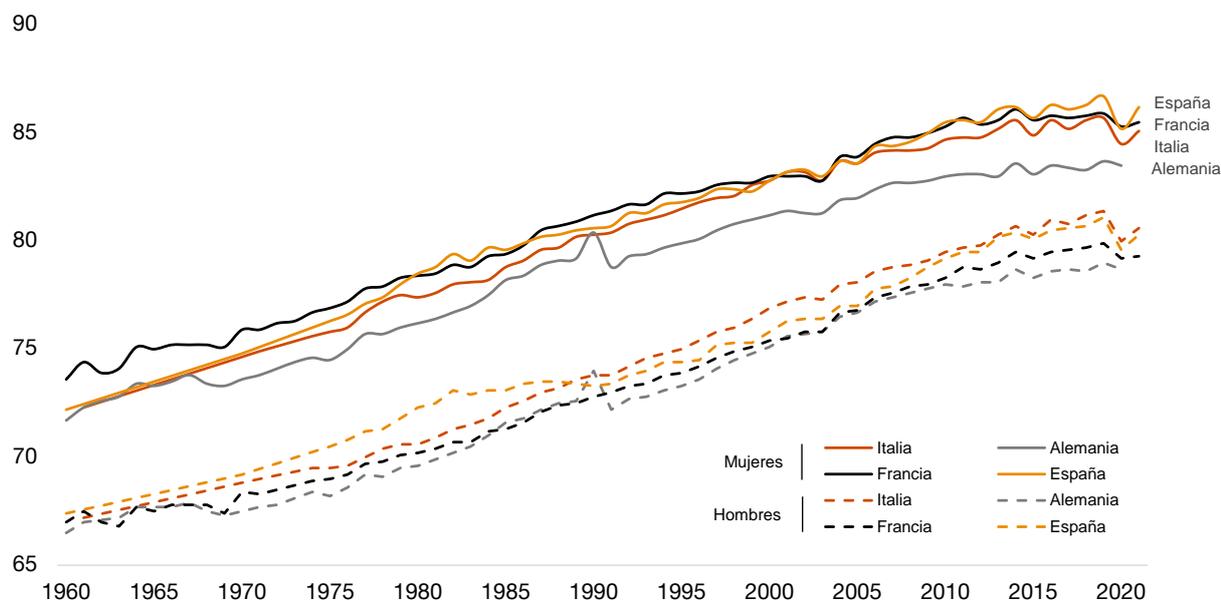
La esperanza de vida al nacer ha pasado de los 69,11 años en 1960 (71,66 en el caso de las mujeres y de 66,68 en los hombres) a los 83,07 en la actualidad (85,83 en el caso de las mujeres y 80,27 en el de los hombres)<sup>1</sup>. Es decir, en apenas seis décadas los españoles viven de media 14 años más. Algo parecido ha ocurrido en Italia, Francia y Alemania, donde la esperanza de vida también ha aumentado en 13,5 años, 12,5 años y 11,9 años, respectivamente, en este mismo periodo (Gráfico 1)<sup>2</sup>.

En esta misma línea, la esperanza de vida a los 65 años (Gráfico 2) ha pasado de los 15,19 años en 1975 (13,6 años en el caso de los hombres y 16,5 en el caso de las mujeres) a los 21,15 en 2021 (19,03 en el caso de los hombres y 23,07 en el de las mujeres).

¿Las causas? Los expertos coinciden en señalar que estas cifras se deben a múltiples razones, y no a un único factor: la esperanza de vida ha mejorado por la calidad de nuestro sistema sanitario, pero también por los buenos hábitos alimentarios (dieta mediterránea), por los mayores niveles de socialización, por nuestra cultura, por el buen clima, etc.

Gráfico

### 1 Evolución de la esperanza de vida al nacer, 1960 – 2021. (ESP, ITA, FRA, ALE y DIN)

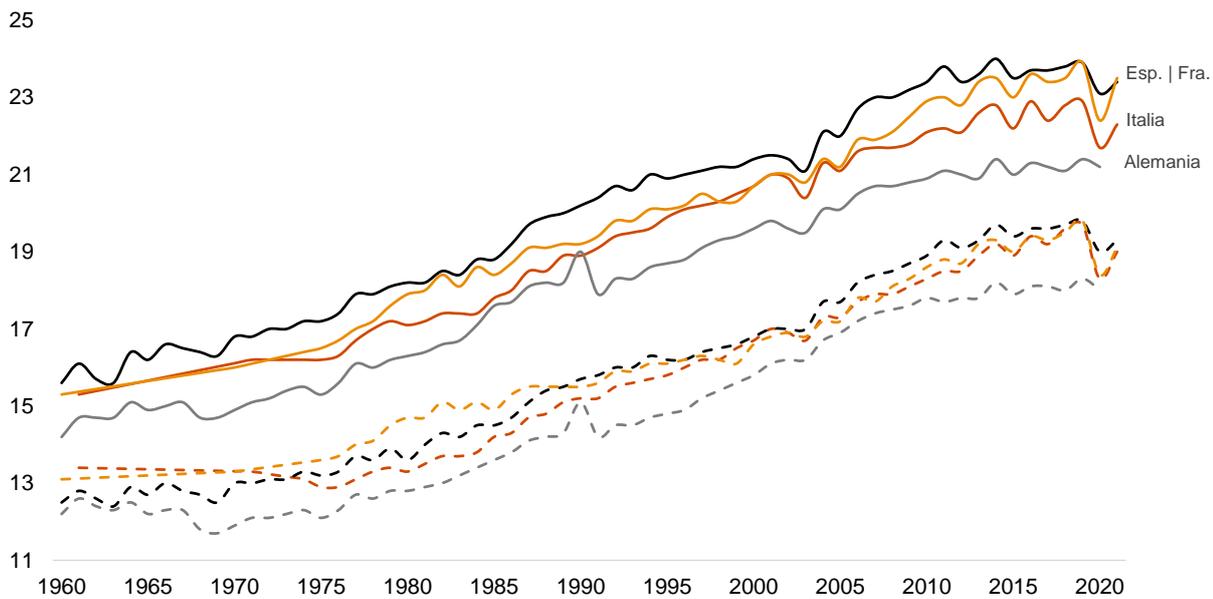


Fuente: OCDE y elaboración propia.

<sup>1</sup> Instituto Nacional de Estadística (INE).

<sup>2</sup> OCDE.

## 2 Evolución de la esperanza de vida a los 65 años, 1960 – 2021 (ESP, ITA, FRA, ALE y DIN)



Fuente: OCDE y elaboración propia.

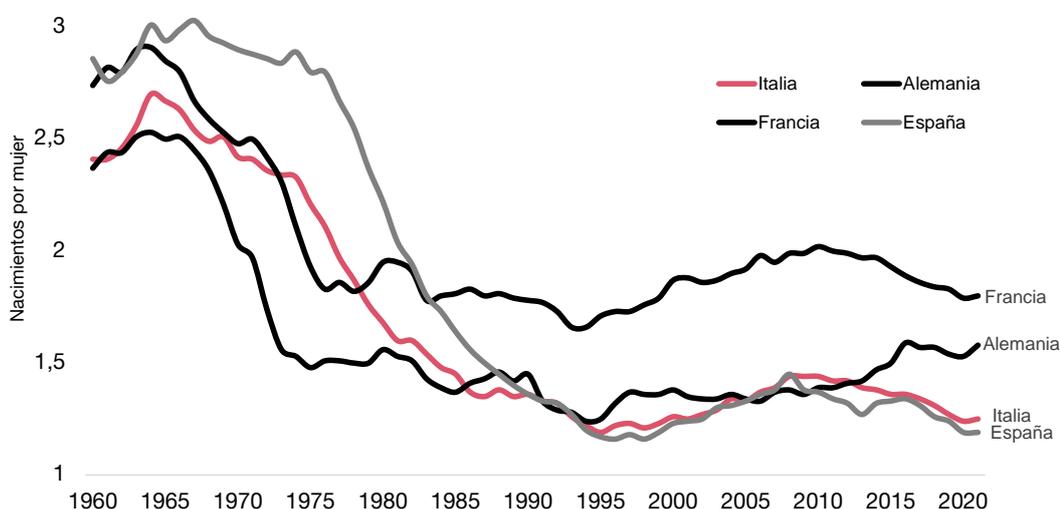
### c) ...y líderes en la caída de la natalidad

Desafortunadamente, el aumento de la esperanza de vida no es el único factor que explica la caída imparable del número de jóvenes, sino que hay otro aspecto que no podemos obviar: la caída abrupta de la natalidad (Gráfico 3), donde España también encabeza los *rankings* internacionales. En 1960 las mujeres jóvenes de los principales países europeos tenían de media más de dos hijos (la tasa de fecundidad era del 2,86 en España, de 2,74 en Francia, de 2,41 en Italia y de 2,37 en Alemania). Sin embargo, en la actualidad ningún país de la Unión Europea alcanza el índice de fecundidad de 2,1 hijos, considerado como el garante del reemplazo generacional y la estabilidad de la población.

Con los últimos datos sobre la mesa, España, con 1,19 hijos por mujer en edad fértil, cuenta con una de las tasas de fecundidad más bajas del mundo. Y lo que es más preocupante, la brecha entre el número de hijos que una mujer desea tener y los que efectivamente tiene es muy grande. La mayoría, tanto hombres como mujeres, declaran que desearían tener dos hijos, cuando la realidad se acerca más a uno. Detrás de esta diferencia se encuentran las crecientes dificultades económicas y laborales, junto con los problemas de conciliación, donde, a pesar de los avances de las últimas décadas, continúan siendo un obstáculo para los más jóvenes.

“ España cuenta con una de las tasas de fecundidad más bajas del mundo. ”

## 3 Evolución de la tasa de fecundidad, 1960 - 2020 (ESP, ITA, FRA Y ALE)



Fuente: OCDE y elaboración propia.



#### d) ¿Hacia dónde nos dirigimos?

Las proyecciones demográficas muestran que esta dinámica no se frenará. Por el contrario, continuará en los próximos años de forma imparable, dando lugar a sociedades en las que habrá muchos más ancianos que personas jóvenes.

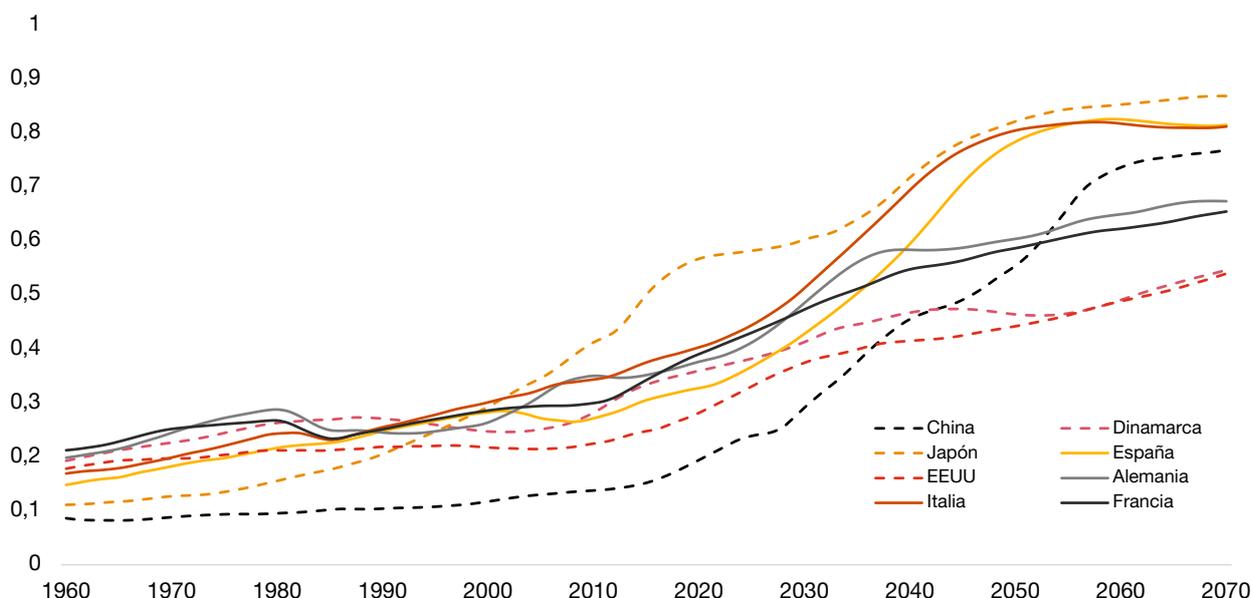
Para medir este fenómeno en el mercado laboral, el principal indicador es la tasa de dependencia de personas mayores (también conocida como tasa de dependencia de la vejez), definiéndose como el porcentaje de personas de 65 años o más en relación

con la población en edad de trabajar, generalmente comprendida entre los 20 y 64 años. Esta tasa proporciona información sobre la carga que representa la población envejecida en relación con la población en edad de contribuir económicamente a través del trabajo.

Como se puede ver en el Gráfico 4, España hoy es un país relativamente más joven que Alemania, Francia o Italia, pero dado el proceso de envejecimiento tan intenso que tenemos, será un país mucho más envejecido que Alemania o Francia en unas décadas, alcanzando una tasa de dependencia del 78% en 2050, la segunda más alta de la OCDE, sólo por detrás de la italiana, también muy elevada (80% en 2050).

Gráfico

### 4 Evolución de la tasa de dependencia, 1960 – 2070 (ESP, ITA, FRA, ALE Y DIN)



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

## 3. El rol fundamental de la inmigración y otras tendencias

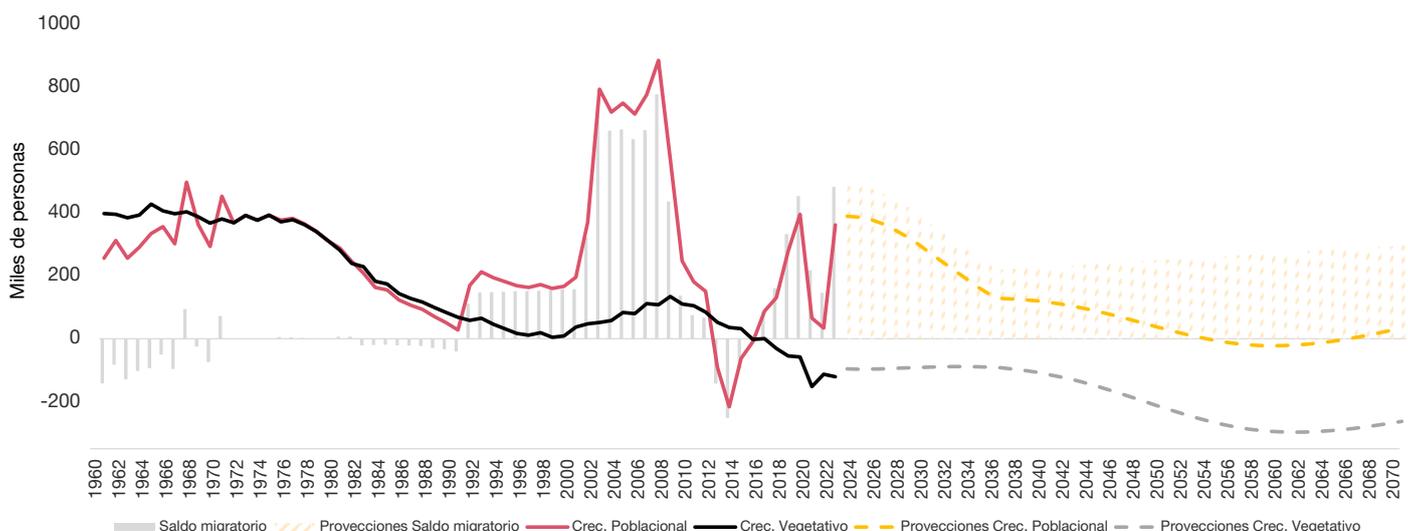
### a) El papel de la inmigración

Echando la vista atrás, el Gráfico 4 también permite apreciar cómo España empezó el siglo XXI siendo uno de los países menos envejecidos de Europa, gracias al importante volumen de inmigrantes que recibimos durante el período de crecimiento económico anterior a la crisis financiera. En concreto, entre 1994 y 2008, el país recibió alrededor de 5,9 millones de inmigrantes.

Así, durante esos años, el crecimiento poblacional español, como se aprecia en el Gráfico 5, estuvo fuertemente marcado por el saldo migratorio positivo, mucho más que por el crecimiento vegetativo o natural (diferencia entre nacimientos y defunciones, excluyendo movimientos migratorios), como había ocurrido entre 1960 y 1990. De hecho, a partir de 2015 el crecimiento natural de España comenzó a ser negativo, y, desde entonces, el crecimiento poblacional ha quedado a expensas de un saldo migratorio que, tras la crisis financiera, se vio mermado por el incremento de la emigración.

Gráfico

## 5 Evolución del crecimiento poblacional y del flujo migratorio en España, 1960 – 2070



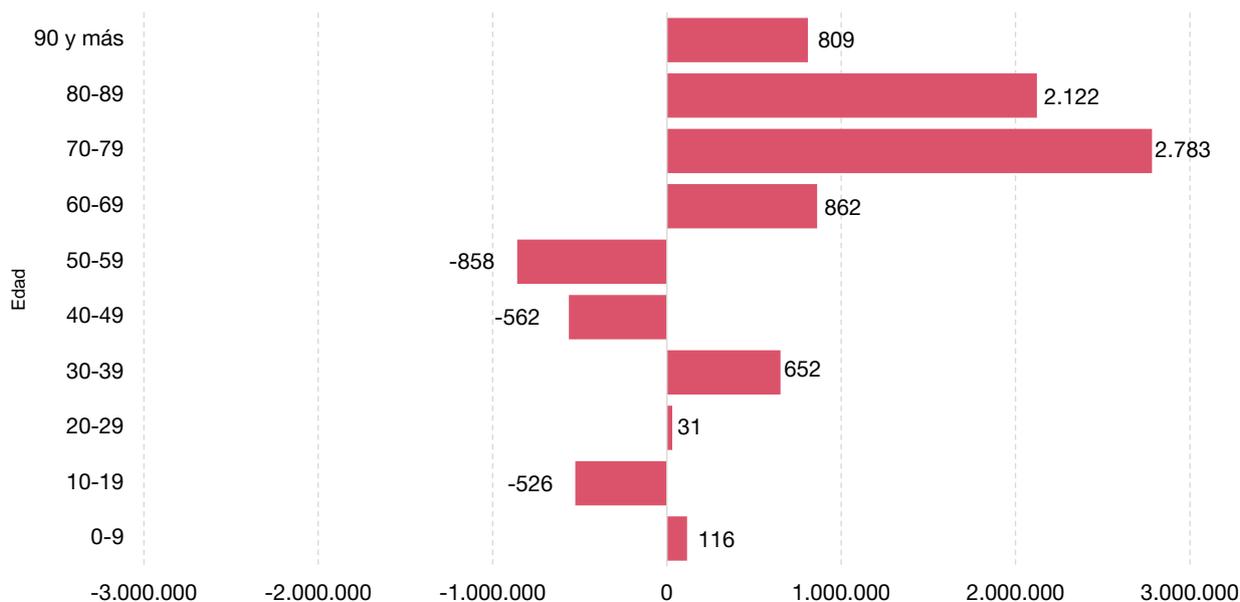
Fuente: Eurostat y elaboración propia.

**“ La población menor de 50 años caerá de forma notable hasta 2050, mientras que la mayor de 50 aumentará significativamente. ”**

La realidad es que, pese a una inmigración con una tasa de fecundidad muy superior a la de los nativos, la población menor de 50 años caerá de forma notable hasta 2050, mientras que la mayor de 50 aumentará significativamente. Por grupos de edad (Gráfico 6): i) la población entre 0 y 20 años caerá en 410.000 personas, ii) la población entre 20 y 40 años (trabajadores jóvenes) crecerá algo más de 680.000 personas, iii) la población entre 40 y 70<sup>3</sup> años (trabajadores maduros) caerá en más de medio millón de personas, y iv) la población mayor de 70 crecerá más de 5,7 millones de personas.

Gráfico

## 6 Variación de la población por grupos de edad en España. Miles de personas, 2050 vs 2023



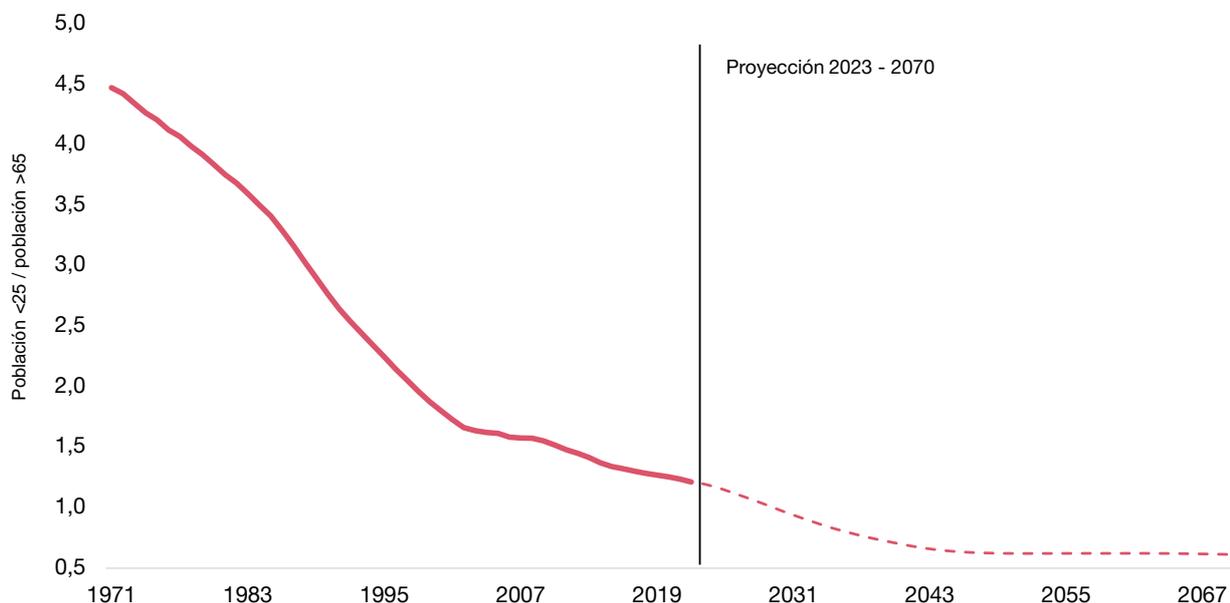
Fuente: Eurostat y elaboración propia.

<sup>3</sup> Asumiendo que con el paso del tiempo la edad de jubilación efectiva podría alcanzar los 70 años.

Otra forma de ver cómo va a cambiar la estructura por edad de la población española es analizar cómo ha evolucionado y cómo va a evolucionar el número de jóvenes menores de 25 por cada mayor de 65 años (Gráfico 7). Mientras que en 1971 había 4,5 jóvenes menores de 25 años por cada mayor de 65 años, en la actualidad estamos casi a la par, es decir, hay 1,2 jóvenes por cada mayor de 65 años, y la expectativa es que esta ratio caiga hasta los 0,6 a partir de 2040.

Gráfico

## 7 Evolución del cociente de población <25/>65 años en España, 1971-2070

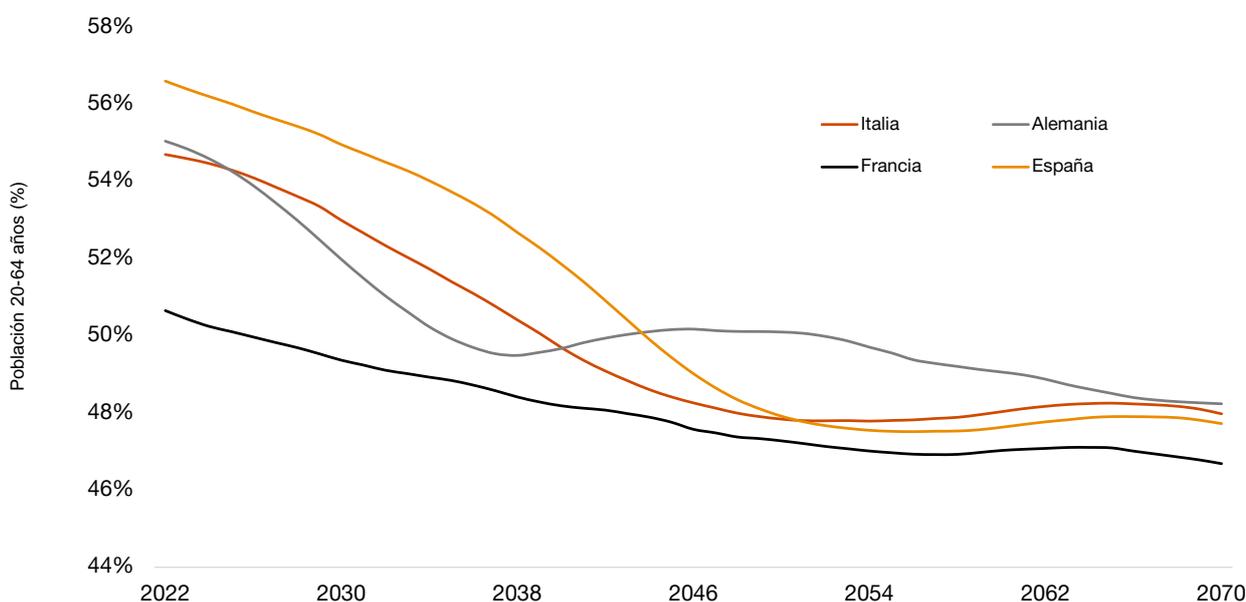


Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Es decir, haciendo zoom en el futuro, y a pesar de la importante entrada de inmigrantes que asume la proyección demográfica, el porcentaje que representa la población en edad de trabajar sobre el total de la población va a pasar del 57% en 2022 al 48% en 2050 (Gráfico 8). Según las simulaciones realizadas por los expertos, para mantener la proporción de población activa de 25 a 55 años sobre el total de los últimos años, España podría necesitar multiplicar por 2,75 su saldo migratorio anual esperado.

Gráfico

## 8 Proyección de la evolución del % de población de 20-64 años, 2022-2070 (ESP, ITA, FRA y ALE)



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

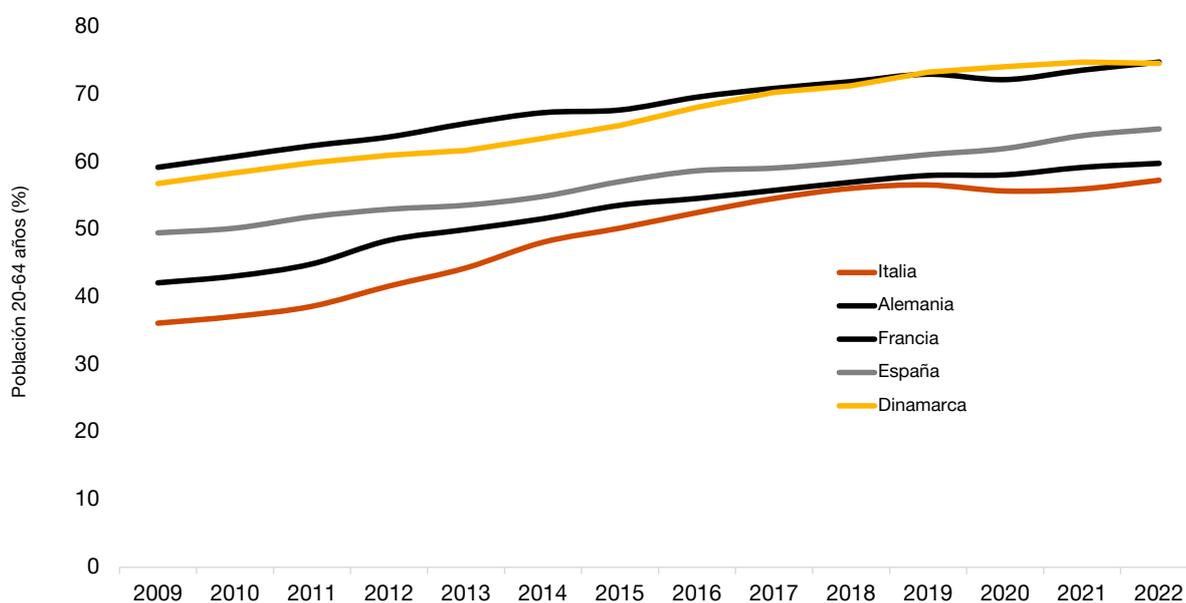
Una alta tasa de dependencia significa que hay un mayor número de personas mayores que dependen de la población en edad de trabajar para mantener los sistemas de seguridad social, como pensiones y servicios de salud, lo que puede ejercer una presión adicional sobre la fuerza laboral.

Así, para aumentar el porcentaje de trabajadores sobre el total de la población en las próximas décadas, será necesaria: i) una política de inmigración proactiva que fomente la captación en origen de los inmigrantes con las capacidades que demandan las empresas; y ii) un aumento de la participación de los trabajadores mayores para aprovechar al máximo el talento senior. En este sentido, como se puede ver en el Gráfico 9, la participación laboral de los trabajadores mayores entre 55-65 años en España está por debajo de la de otros países, como Dinamarca o Alemania.

**“ La participación laboral de los trabajadores mayores entre 55-65 años en España está por debajo de la de otros países. ”**

Gráfico

**9 Evolución de la tasa de participación laboral de los trabajadores (mayores) entre 55-64 años (ESP, ITA, FRA, ALE Y DIN; %)**



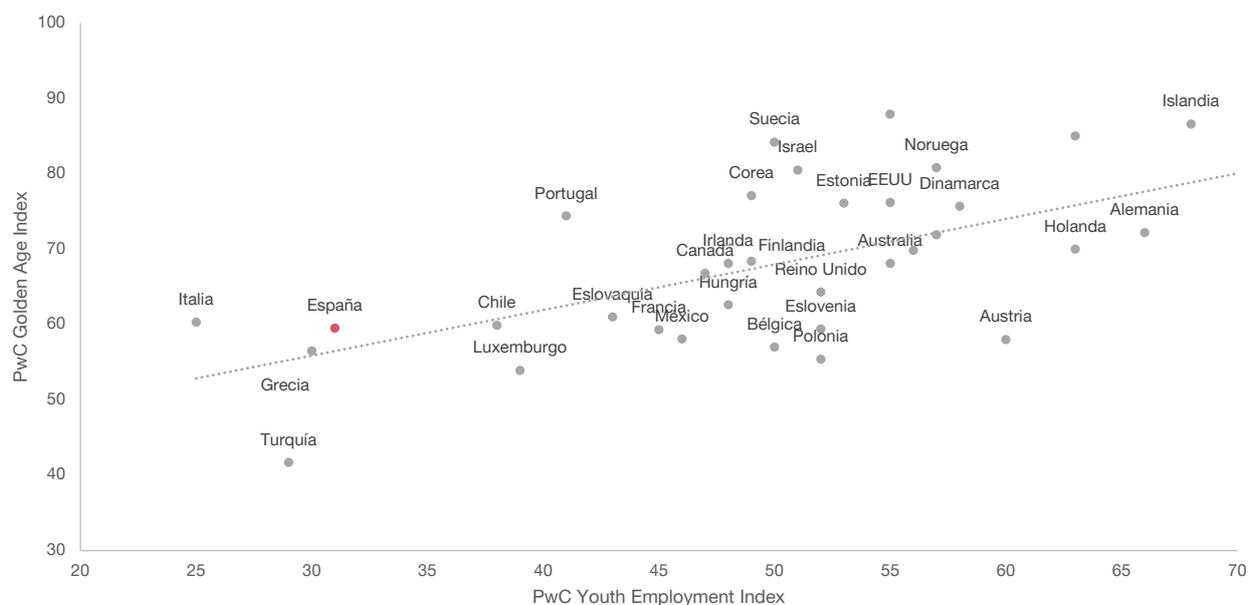
Fuente: Eurostat y elaboración propia.



Es importante destacar que, como pone de manifiesto el Gráfico 10, los países que obtienen mejores resultados en el *PwC Young Workers Index* (un indicador compuesto para medir la situación de las nuevas generaciones en el mercado laboral) también tienen muy buena posición en el *PwC Golden Age Index* (que mide, entre otras cuestiones, el nivel de empleo de las personas entre 55 y 64, y entre 65 y 69 años; el trabajo a tiempo parcial o los ingresos en relación a los trabajadores de entre 24 y 54 años). Es decir, que no solo no existiría un efecto *crowding out* (efecto expulsión) entre el talento joven y el talento senior en el mercado laboral, sino que, además, una mayor integración del segundo favorecería la promoción del primero.

Gráfico

## 10 PwC Golden Age Index vs. PwC Young Workers Index



Fuente: PwC.

## 4. Carga fiscal

Como ya se anticipaba, el escenario demográfico descrito va a suponer un reto extraordinario para la financiación de los programas del Estado del Bienestar asociados a la edad: la sanidad, la dependencia y las pensiones.

Una sociedad con cada vez menos jóvenes requerirá de más servicios de atención médica y social, incluyendo servicios de atención a largo plazo y otros programas destinados a mejorar la vida de las personas. Y, a su vez, una mayor proporción de personas mayores puede requerir de más recursos o ajustes para financiar y garantizar la viabilidad en largo plazo de las pensiones y programas de la Seguridad Social. De hecho, si analizamos los datos de las principales partidas presupuestarias, se puede observar cómo el gasto público como porcentaje del PIB dirigido principalmente a los mayores (pensiones, dependencia y sanidad) ya está aumentando de forma significativa (Gráfico 11).

En paralelo, como muestra el Gráfico 12, el gasto en los programas del Estado del Bienestar que más favorecen a los jóvenes, como la educación, la vivienda o el

cambio climático, va perdiendo peso como porcentaje del PIB. Un contraste, consecuencia del proceso de envejecimiento poblacional, que supone un claro deterioro para la justicia intergeneracional del país y que implica que las generaciones futuras no dispongan de las mismas oportunidades que las presentes de disfrutar de un mundo sostenible y habitable, así como de heredar recursos y condiciones sociales y económicas justas.

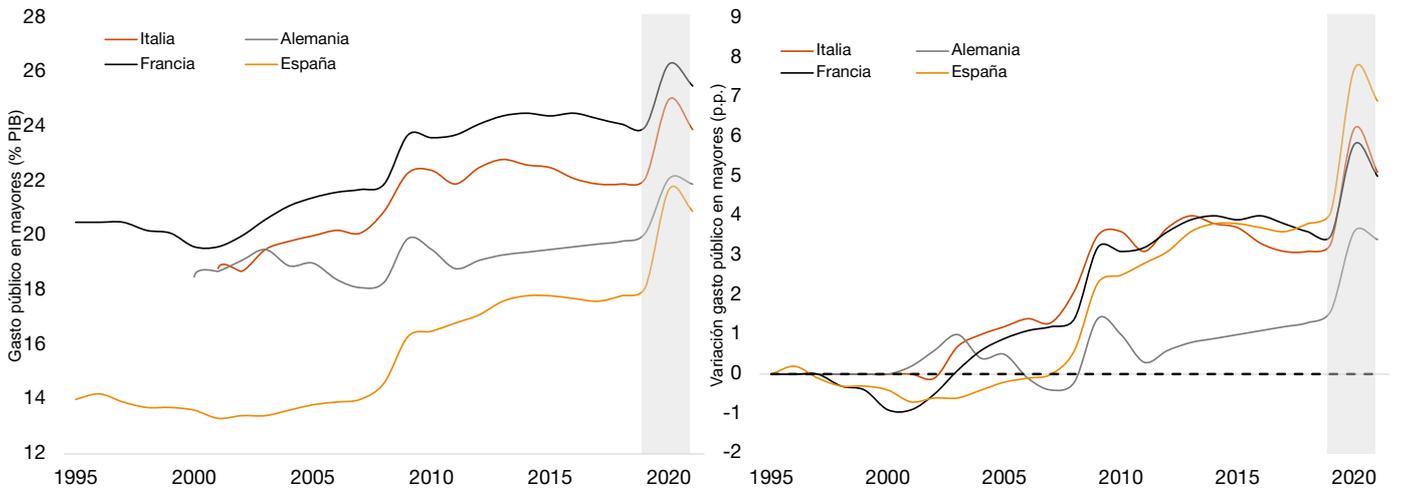
Esta situación podría dificultar la capacidad del gobierno para financiar programas y servicios públicos y aumentar la deuda para cubrir los déficits presupuestarios (Gráfico 13). En este sentido, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), en un reciente análisis<sup>4</sup>, estima que el envejecimiento elevará el nivel de deuda pública hasta el 186,2% del PIB y la carga de los tipos de interés llegará al 6,9% del PIB.

**“ El gasto público como porcentaje del PIB dirigido principalmente a los mayores ha aumentado de forma significativa, sin embargo el gasto que más favorece a los jóvenes se ha reducido. ”**

<sup>3</sup> Ver: [Opinión sobre la sostenibilidad de las administraciones públicas a largo plazo: la incidencia de la demografía \(24 de marzo de 2023\)](#).

Gráfico

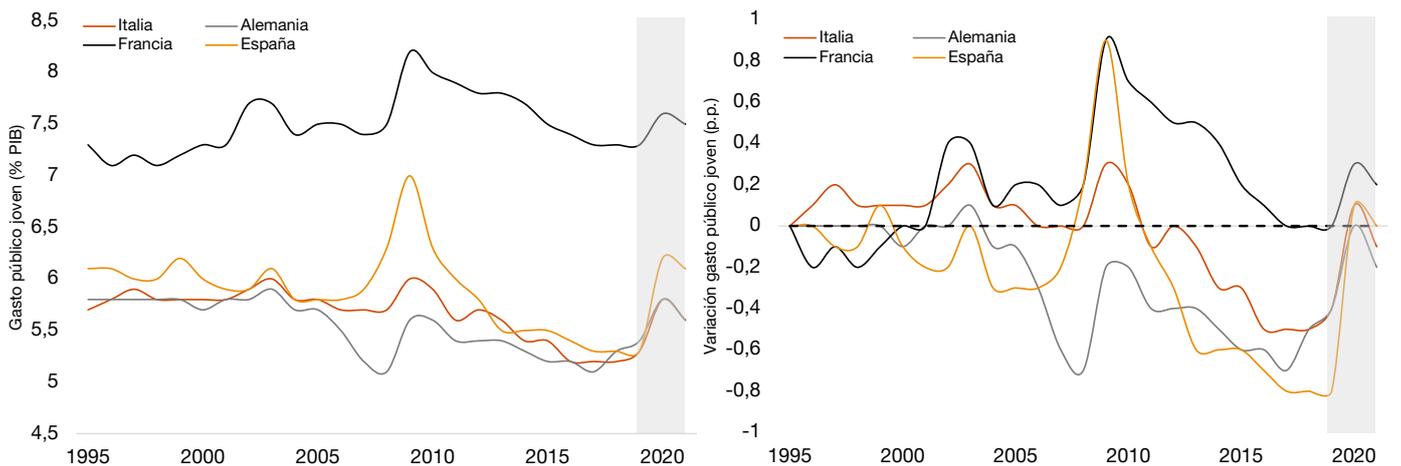
### 11 Evolución del gasto público en mayores. 1995 – 2021 (ESP, ITA, FRA, ALE Y DIN; % PIB y var. p.p.)



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Gráfico

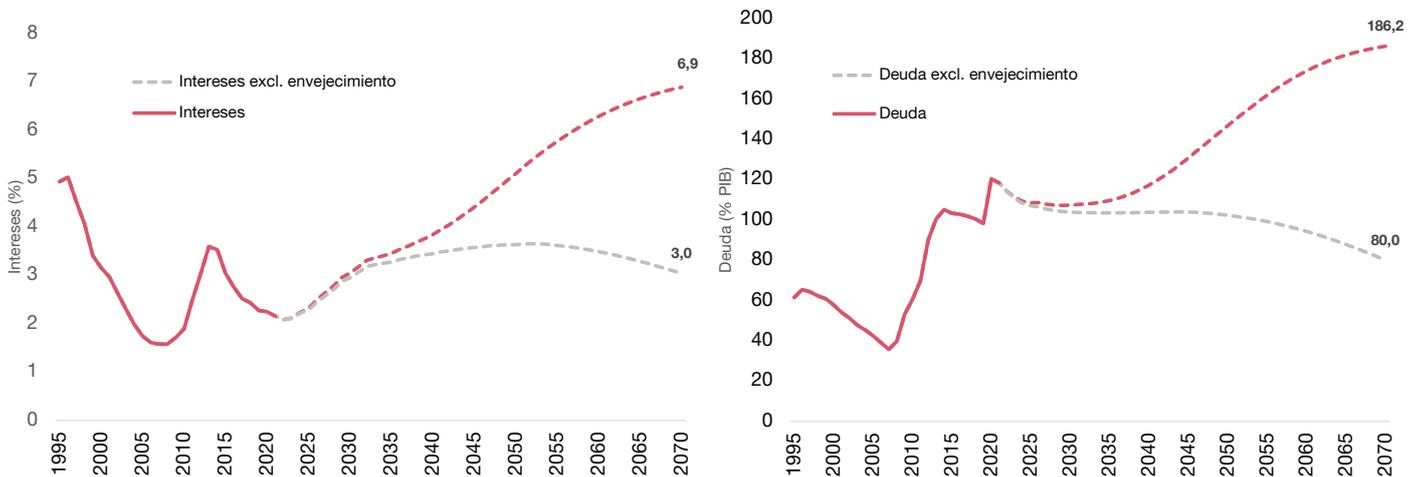
### 12 Evolución del gasto público en jóvenes. 1995 – 2021 (ESP, ITA, FRA, ALE Y DIN; % PIB y var. p.p.)



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Gráfico

### 13 Evolución prevista de la deuda (% PIB) y los tipos de interés (%) con y sin envejecimiento en España, 1995-2070



Fuente: Airef y elaboración propia.

## 5. El debate sobre la sostenibilidad de las pensiones

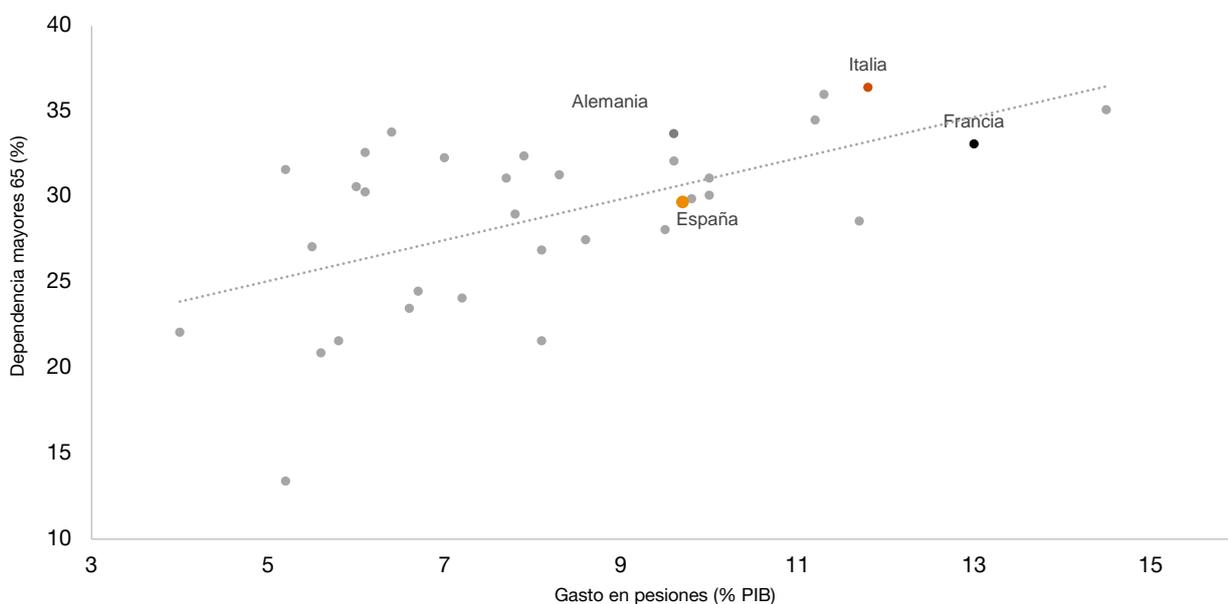
La tasa de dependencia de personas mayores de 64 años, como se ha venido insistiendo a lo largo del capítulo, es una medida importante para entender cómo el envejecimiento de la población afecta a la fuerza laboral, la economía y los sistemas de seguridad social, siendo útil para tomar decisiones políticas y sociales adecuadas para abordar estos desafíos demográficos. En el Gráfico 14 se aprecia cómo existe una relación positiva entre el gasto en pensiones (como % de PIB) y la tasa de dependencia (o grado de envejecimiento). Como se puede ver, España destinaba al gasto de

pensiones el 9,7% del PIB en 2020, un porcentaje inferior al de países como Italia o Francia, con menores tasas de dependencia, pero superior al de Alemania o Suecia, donde su grado de envejecimiento es mayor.

Por último, sumado al problema del envejecimiento, preocupan otras dos cuestiones a la hora de analizar la potencial evolución del gasto en pensiones a futuro: i) la tasa de sustitución de las pensiones, medida como el cociente entre la pensión y el último salario, en España se sitúa entre las más altas de la OCDE (Gráfico 15); y ii) la edad efectiva de salida del mercado laboral, que, a pesar de los esfuerzos políticos de los últimos años por retrasarla, sigue siendo muy baja comparada con el resto de países de la OCDE (Gráfico 16).

Gráfico

### 14 Dependencia de mayores de 65 vs gasto en pensiones (% PIB), 2020

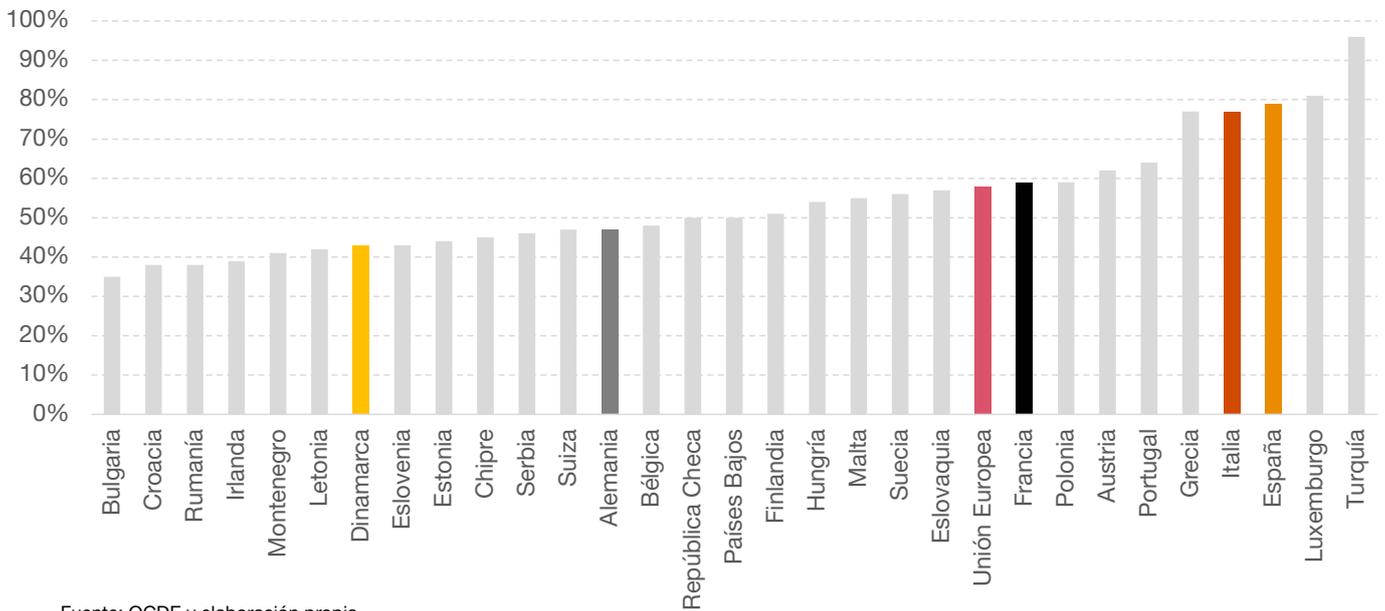


Fuente: OCDE y elaboración propia.



Gráfico

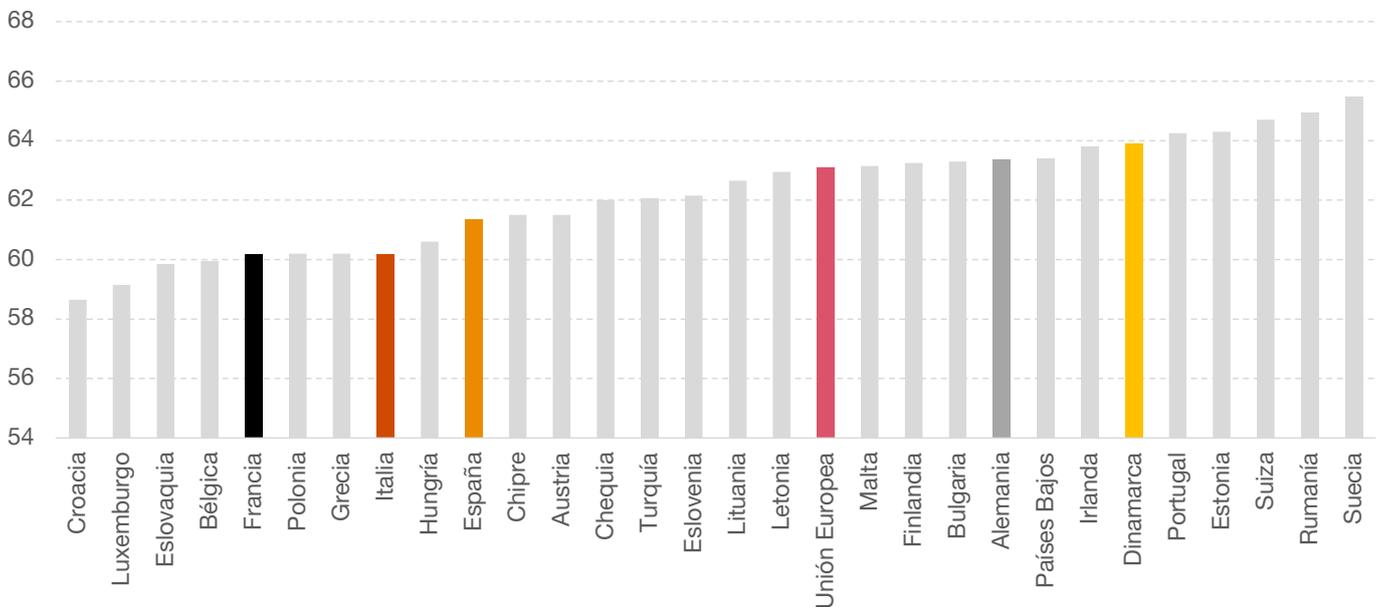
### 15 Tasa de sustitución de las pensiones promedio en Europa, 2021



Fuente: OCDE y elaboración propia.

Gráfico

### 16 Edad efectiva de salida del mercado laboral en Europa, 2021



Fuente: OCDE y elaboración propia.

En definitiva, la conjunción de un envejecimiento creciente, una tasa de sustitución relativamente alta y una edad de salida del mercado laboral baja va a ejercer una fuerte presión sobre las cuentas públicas españolas, que requerirán de un ajuste en nuestro sistema de pensiones adaptado a la nueva realidad demográfica para que sea sostenible en el largo plazo.

“ *El peso de los jóvenes en el electorado ha disminuido radicalmente, mientras que el de los mayores no ha dejado de crecer, traducándose en un menor protagonismo en el debate público y, por ende, un futuro cada vez más incierto para los jóvenes.* ”

## 6. La juventud en el contexto del envejecimiento poblacional

Como consecuencia del envejecimiento imparable de la población, la pérdida de fuerza laboral o el tensionamiento de las cuentas públicas por el aumento del gasto en pensiones; se produce un deterioro de las expectativas de los más jóvenes de la sociedad. Como se ha señalado en este informe, la justicia intergeneracional ya ha comenzado a debilitarse, evidenciándose a través de la divergencia entre la evolución del gasto público orientado a los mayores (pensiones, dependencia y sanidad) y el orientado a los jóvenes (vivienda, educación y cambio climático), mermando, en términos comparativos, sus oportunidades de futuro.

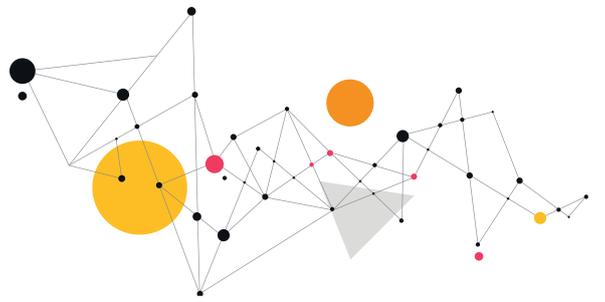
Pero el problema no se limita sólo a unas menores oportunidades, sino a unas mayores responsabilidades sociales, ya que la masa laboral que va a soportar ese gasto creciente cada vez es menor. Recordemos, la tasa de dependencia española ha pasado de un 25% en 1990 a un 34% en 2022, y se espera que alcance el 78% en

2050. Es decir, que cada persona en edad de trabajar será responsable de más del doble de personas mayores en 2050 y de más del triple si se compara con 1990.

Como consecuencia de esta doble amenaza (mayor responsabilidad, menor prosperidad), preocupa el riesgo de una emigración joven creciente. Si después de la crisis financiera la “fuga de cerebros” española hizo caer de forma sustancial el saldo migratorio, a futuro, preocupa que esta adversa perspectiva propicie un éxodo joven similar, que se vería facilitado por el mayor sesgo internacional de las nuevas generaciones y agravado por su mayor importancia relativa. Por ello, la retención de este talento será tan transcendental como la captación del nuevo desde fuera.

¿El problema? Que los votantes jóvenes cada vez son menos. Una parte importante de las soluciones a los problemas mencionados queda en el tejado de las políticas públicas, o, resumiendo, en el de la política. Sin embargo, el peso de los jóvenes en el electorado ha disminuido radicalmente, mientras que el de los mayores no ha dejado de crecer. Tomando como referencia las





mismas fechas anteriormente citadas, los menores de 35 años han pasado de representar el 36% del electorado en 1990 al 22% en 2022, y se espera que este porcentaje caiga hasta el 20% en 2050. A su vez, a futuro, los votantes mayores de 64 años pasarán del 25% al 37%.

Un menor peso electoral se traduce en un menor protagonismo en el debate público y, por ende, un futuro cada vez más incierto para los jóvenes. Mientras éstos tratan de recuperar parte del protagonismo perdido, otras figuras de la sociedad civil deben dar un paso al frente en su defensa: ¿Qué propuestas se pueden poner sobre la mesa para revertir, o al menos frenar, la reducción del número de jóvenes y su influencia? ¿Qué ayuda o contribución pueden ofrecer las empresas?

En conclusión, España enfrenta una acelerada reducción del peso relativo de los jóvenes, situándose entre los países más envejecidos para 2050 debido al aumento de la esperanza de vida, el descenso de la tasa de fecundidad y la jubilación de la generación del baby boom. Este envejecimiento tendrá un considerable impacto en el gasto público, aumentando la carga fiscal

por el mayor gasto en pensiones y sanidad, y debilitando la justicia intergeneracional. Aunque la inmigración podría rejuvenecer la sociedad y el mercado laboral, su efecto será insuficiente, requiriendo nuevas soluciones. Las empresas también se verán afectadas por la escasez de mano de obra joven y deberán aprender a gestionar plantillas más envejecidas, equilibrando el talento senior con la atracción de jóvenes. Además, deberán adaptar sus modelos de negocio a los cambios en los patrones de consumo derivados del envejecimiento de la población para asegurar su supervivencia.

**“ Las empresas también se verán afectadas por la escasez de mano de obra joven y deberán aprender a gestionar plantillas más envejecidas, equilibrando el talento senior con la atracción de jóvenes. ”**





# 4

## Educación y formación

### 1. Introducción

Platón escribió hace más de 2.300 años que “si un hombre deja de lado la educación, camina cojo hacia el final de su vida”. Sin embargo, ha habido que esperar hasta bien entrado el siglo XX para que varios premios Nobel como T.W. Schultz o Gary Becker constataran que la educación debía ser concebida como una inversión y no como un gasto. Lo cierto es que la literatura académica aporta múltiples evidencias, tanto desde el punto de vista económico como social, para que países y empresas apuesten de forma decidida y sostenida por la inversión en educación: i) favorece el desarrollo económico; ii) aumenta la cohesión y la movilidad social; iii) reduce la desigualdad; iv) mejora la salud y el bienestar de la población; y v) promueve la innovación, mejorando la productividad, entre otras. Ahora bien, ¿en qué situación se encuentra España?

Con este segundo capítulo queremos llevar a cabo una revisión del estado de la educación en España: ¿invertimos lo suficiente?, ¿obtenemos buenos resultados?, ¿lo hacemos mejor o peor que otros países del entorno?, ¿a qué desafíos nos enfrentamos de cara al futuro?, conscientes de su papel fundamental en el desarrollo del capital humano de los jóvenes y, por tanto, de sus oportunidades de futuro.

### 2. ¿De dónde venimos?

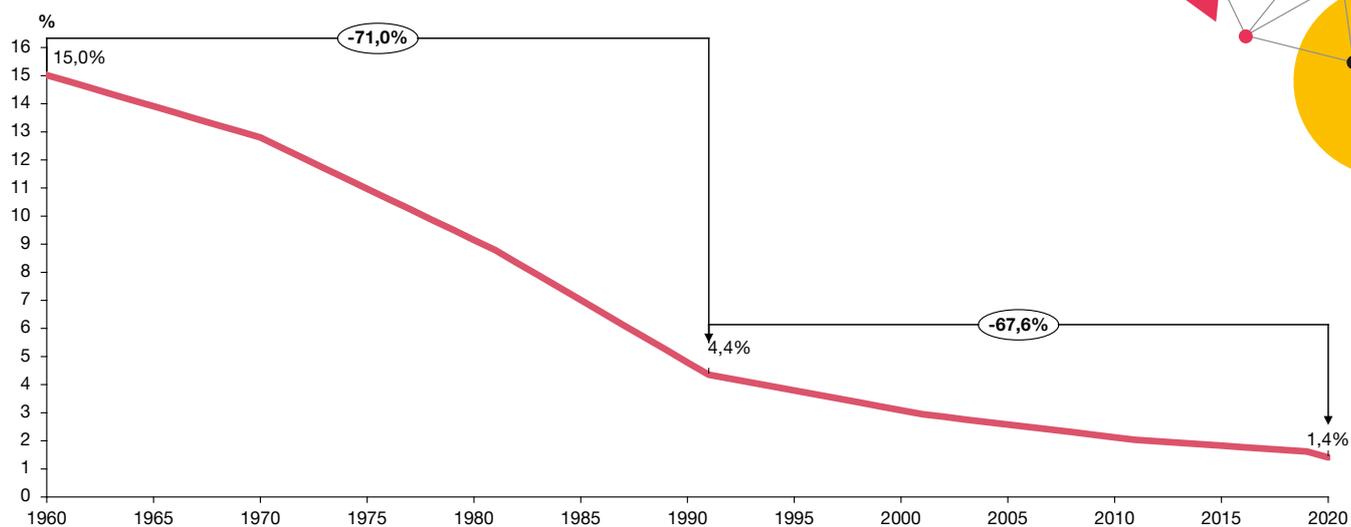
Antes de analizar el contexto educativo español actual, es importante coger algo de perspectiva, que nos ayude a ponderar los posteriores diagnósticos: ¿De dónde venimos?, ¿cuál es el punto de partida? España, desde la segunda mitad del siglo XX, ha logrado grandes avances en materia de educación, tanto en términos de reducción de analfabetismo como de aumento de educación terciaria (Gráfico 17). La tasa de analfabetismo, que mide el porcentaje de la población de más de 10 años que no sabe leer y escribir, pasó del 15% al 4,4% entre 1960 y 1990 (una reducción del 71%), y ha seguido bajando desde entonces, hasta situarse en el 1,4% en 2020.

En esta misma línea, la tasa de jóvenes de 25 a 34 años con formación terciaria se ha multiplicado por tres desde 1980 (Gráfico 18), pasando del 16,3% al 50,5%, y convirtiendo a España en uno de los países de la OCDE con mayor porcentaje de jóvenes con dicha formación, superando en 3,1 puntos porcentuales al promedio.



Gráfico

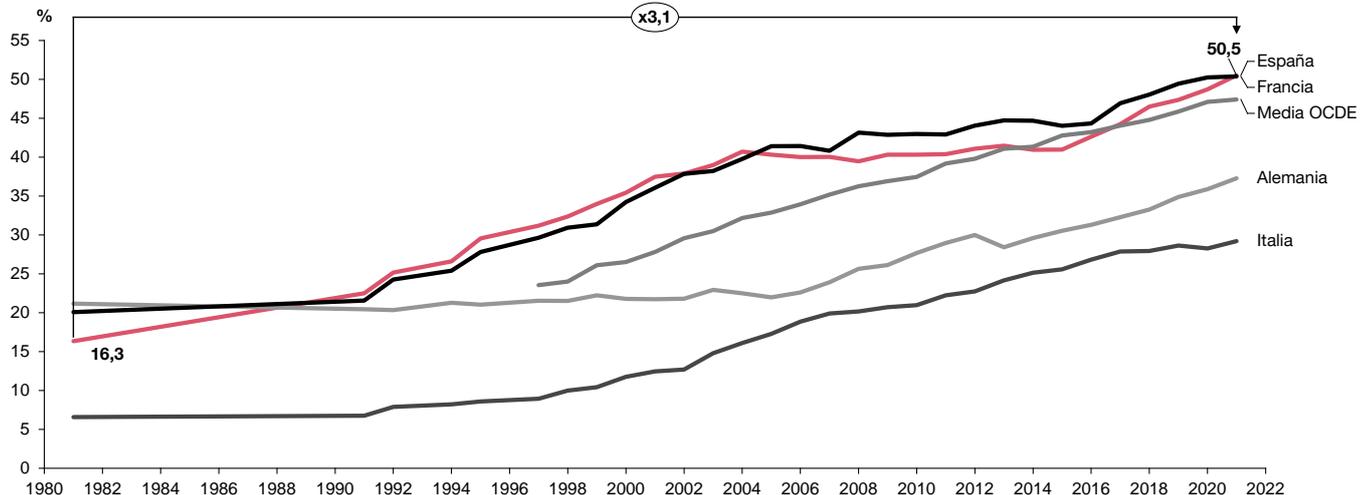
### 17 Evolución de la tasa de analfabetismo en España, 1960-2020



Fuente: FEDEA y PwC.

Gráfico

### 18 Evolución de la tasa de jóvenes (25-34 años) con educación terciaria, 1980-2022



Fuente: OCDE y PwC.



## Brecha entre hombres y mujeres en la educación superior y las carreras STEM

Pese a los buenos datos de España sobre educación superior, existen diferencias notables entre hombres y mujeres que conviene analizar. Por ejemplo, en promedio, el porcentaje de mujeres jóvenes con educación terciaria es superior al de los hombres en más de 13 puntos porcentuales (Tabla 1), una brecha en favor de las mujeres que se ha ensanchado notablemente desde el año 2000 (+4,4 p.p.).

Sin embargo, en el caso de las carreras STEM (el acrónimo en inglés de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), del 24,4% de universitarios que estudian este tipo de carreras en España, sólo el 6,9% son mujeres. Una diferencia que, según la última encuesta sobre España de la OCDE<sup>5</sup>, es inferior a la del promedio de la OCDE (aunque su porcentaje de graduados entre 20 y 29 años en este ámbito es superior). Una situación que es preocupante, ya que las carreras STEM serán fundamentales para el futuro del mercado laboral. Solo en el año 2022, el Foro Económico Mundial calculaba que surgirían 133 millones de puestos de trabajo en el mundo relacionados con este tipo de carreras.

Tabla

### 1 Tasa de universitarios según sexo, 2000 vs 2022

País	Año	% Hombres	% Mujeres
España	2000	31	37
	2022	44	57
Alemania	2000	24	20
	2022	35	40
Francia	2000	29	34
	2022	47	54
Italia	2000	9	12
	2022	23	35
OCDE	2000	24	28
	2022	41	54

Fuente: Fuente: OCDE y PwC.

<sup>5</sup> OECD Economic Surveys: Spain.

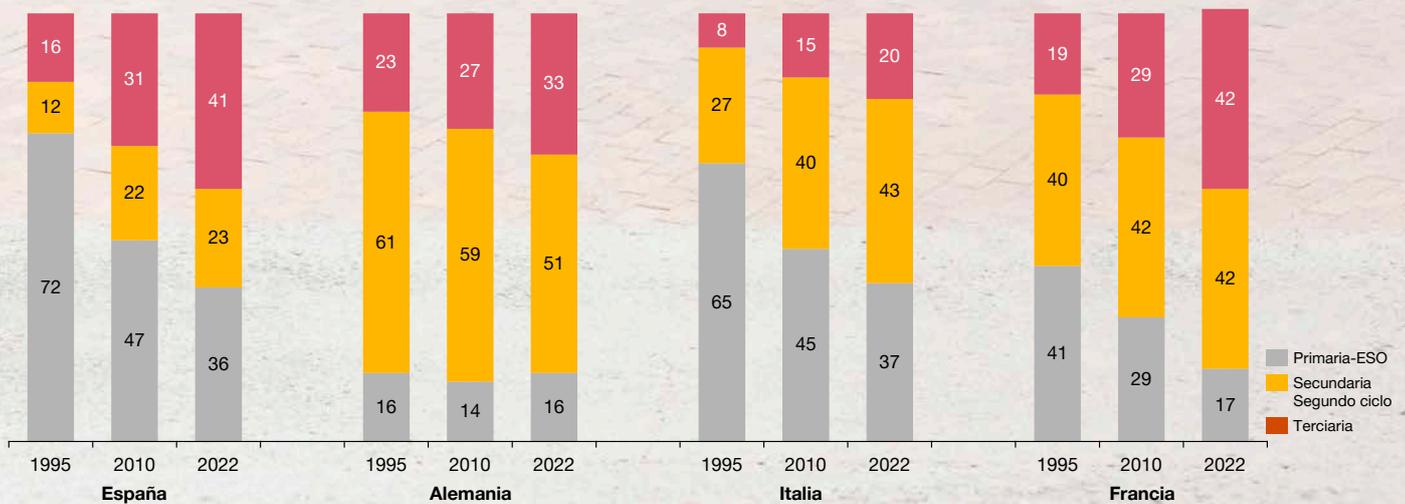
Como resultado de lo anterior, el peso de la población adulta (25 a 64 años) con educación terciaria en España ha aumentado desde un 16% en 1995 a un 41% en 2022, mientras que el de la población con educación primaria (como máximo) ha caído del 72% al 36%. Sin embargo, aunque una parte de ese descenso del peso de la educación primaria ha ido a parar a la educación secundaria de segundo ciclo, que ha pasado del 12% al 23%, dicho aumento nos sitúa aún lejos del peso de ésta en otros países, de entre el 42% y el 51% en Alemania, Italia o Francia.

Así, la estructura educativa española destaca por su forma de “reloj de arena”, muy ancha en los extremos, y estrecha en el centro. Es decir, tenemos más universitarios que la media y nos faltaría aumentar los trabajadores que terminan la secundaria obligatoria (y superior). Como veremos más adelante, nos falta avanzar en la formación profesional, principalmente la dual.

“ **Tenemos más universitarios que la media y nos faltaría aumentar los trabajadores que terminan la secundaria obligatoria (y superior).** ”

Gráfico

**19 Nivel educativo de la población entre 25 y 64 años (%), 1995, 2010 y 2022**

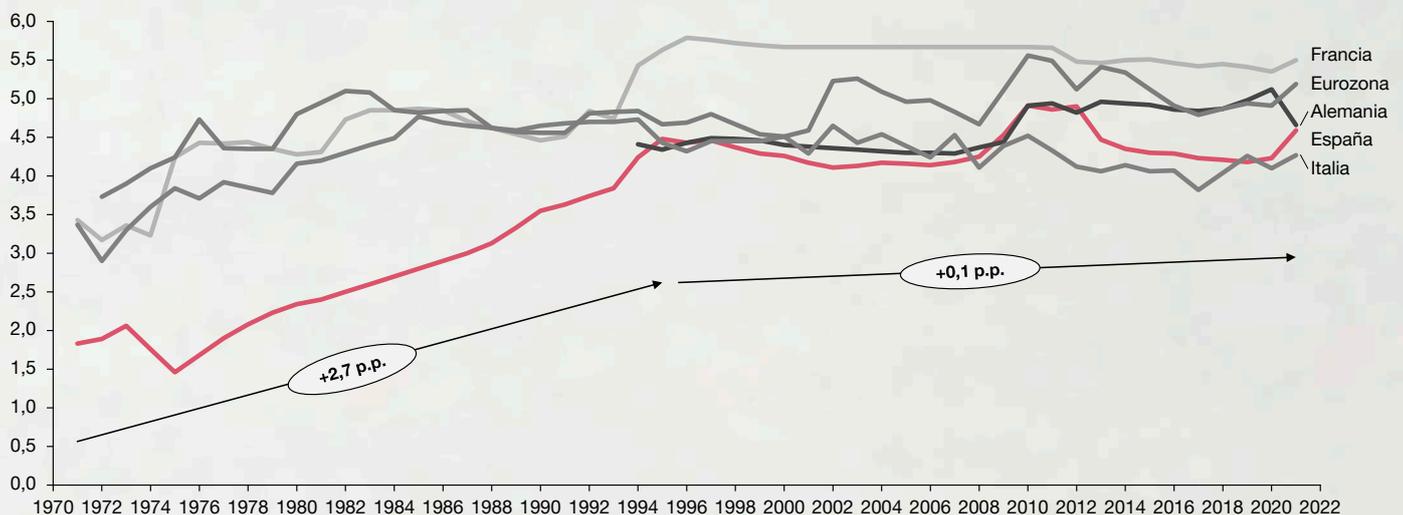


Fuente: OCDE y PwC.

Esta mejora educativa de España ha sido posible, en gran parte, gracias al incremento en el gasto público en educación, que ha pasado del 1,8% del PIB en 1970 al 4,6% en 2022. No obstante, atendiendo al Gráfico 20, el gasto español en términos de PIB todavía se encuentra por debajo del promedio de la eurozona (5,2%), es decir, existe recorrido de mejora. Además, cabe destacar que la mayor parte de este esfuerzo inversor (2,7 p.p.) tuvo lugar entre 1970 y 1995, año a partir del cual la convergencia del gasto español con el del resto de países se frena, para mantener una brecha relativamente constante hasta el día de hoy.

Gráfico

**20 Evolución del gasto público en educación (% PIB), 1970-2022**



Fuente: Banco Mundial y PwC.

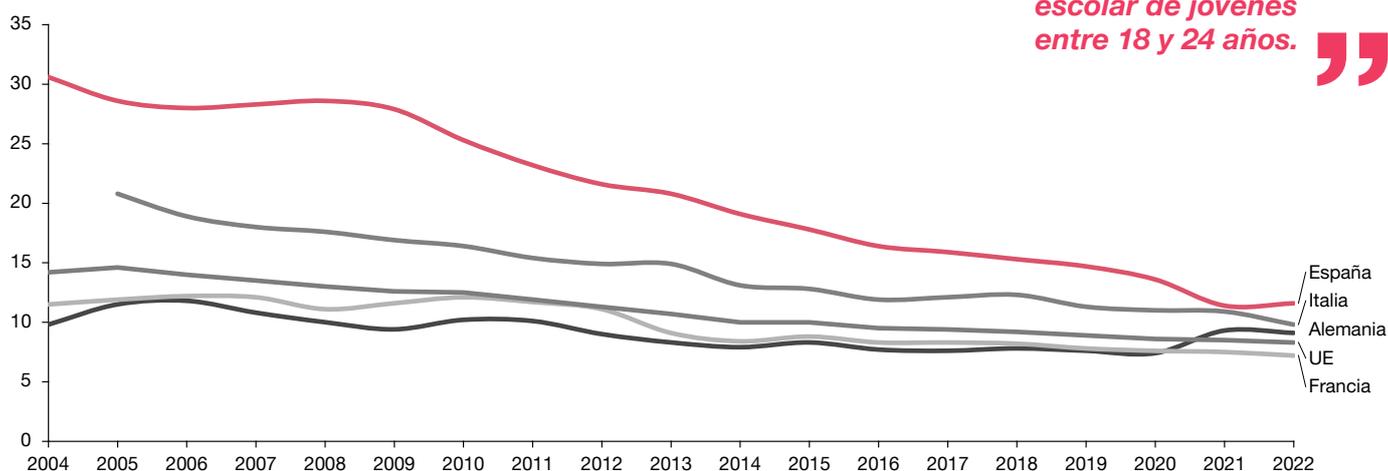
### 3. ¿Cómo estamos?

Más allá de la evolución del gasto educativo y su potencial convergencia con otros países, resulta fundamental analizar el enfoque y los resultados de dicho gasto. En este sentido, mientras la educación universitaria ha recibido mucha atención, España sigue siendo uno de los países con una mayor tasa de abandono escolar de jóvenes entre 18 y 24 años, con un 11,6% (Gráfico 21), aunque cabe señalar una evolución positiva desde el año 2004, cuando era del 30,6.

**“ Mientras la educación universitaria ha recibido mucha atención, España sigue siendo uno de los países con una mayor tasa de abandono escolar de jóvenes entre 18 y 24 años. ”**

Gráfico

**21** Tasa de abandono escolar (% de jóvenes entre 18 y 24 años), 2004-2022

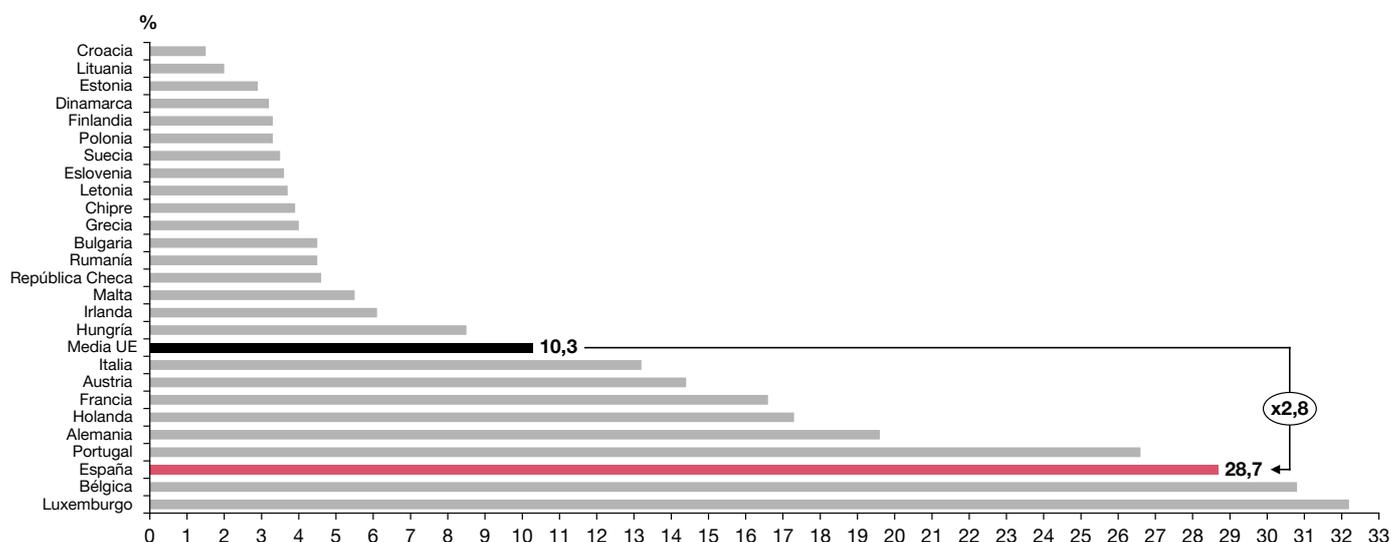


Fuente: Eurostat y PwC.

En una línea similar, destacan también los datos de repetición escolar (Gráfico 22), que muestran que el 28,7% de los alumnos de 15 años evaluados en PISA ha repetido al menos un curso a lo largo de su vida académica (tercer peor porcentaje de la UE). Un dato aún más preocupante si se atiende a las diferencias según el nivel de ingresos de los hogares (Gráfico 23): el 43,3% de alumnos en hogares del último cuartil de renta repite, frente al 14,7% de aquellos del primer cuartil, una brecha de 28,5 p.p. (1,9 veces la del promedio de la UE).

Gráfico

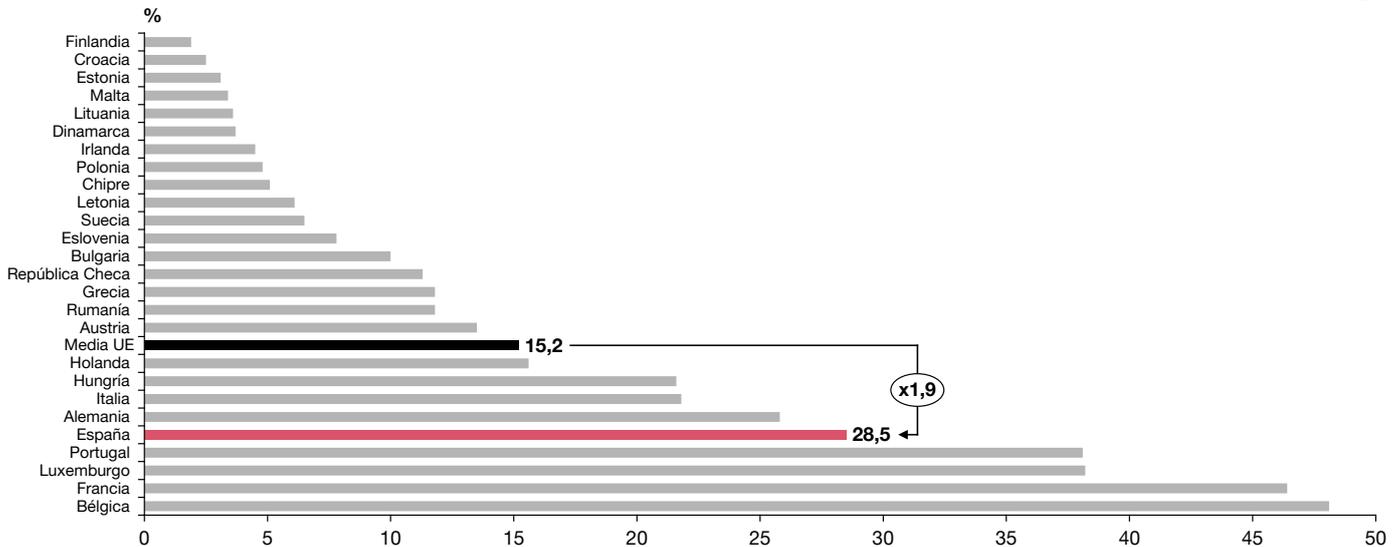
**22** Tasa de repetición escolar (% de jóvenes de 15 años). PISA 2018



Fuente: PISA 2018 y PwC.

Gráfico

## 23 Brecha entre el primer y último cuartil socioeconómico de la tasa de repetición escolar (% jóvenes de 15 años). PISA 2018



Fuente: PISA 2018 y PwC.

En términos de resultados académicos, *proxy* de calidad educativa, España se encuentra también por debajo del promedio de la OCDE, tanto en ciencias como en matemáticas<sup>6</sup>, en los exámenes PISA. Un problema de competencias que, de acuerdo con las encuestas de habilidades que forman parte del Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de la Población Adulta (PIAAC, por sus siglas en inglés) de la OCDE, no solo aplica a los jóvenes, sino también a los adultos, situándose España a la cola de la UE tanto en resultados de matemáticas como de alfabetización.

Tabla

## 2 Resultados de los exámenes de ciencias y matemáticas de PISA 2018. (Jóvenes de 15 años)

Resultados ciencias 2018					
1	Japón	527	20	Francia	495
2	Corea del Sur	526	21	Islandia	495
3	Estonia	523	22	N. Zelanda	494
4	P. Bajos	519	23	Portugal	492
5	Polonia	516	24	Australia	491
6	Suiza	515	25	OCDE	489
7	Canadá	512	26	Italia	487
8	Dinamarca	509	27	Eslovaquia	486
9	Eslovenia	509	28	Luxemburgo	483
10	Bélgica	508	29	España	481
11	Finlandia	507	30	Hungría	481
12	Reino Unido	502	31	Lituania	481
13	Suecia	502	32	EEUU	478
14	Noruega	501	33	Israel	463
15	Alemania	500	34	Turquía	454
16	Irlanda	500	35	Grecia	451
17	Austria	499	36	Chile	417
18	R. Checa	499	37	México	409
19	Letonia	496	38	Colombia	391

Resultados matemáticas 2018					
1	Estonia	530	20	Francia	493
2	Japón	529	21	Portugal	492
3	Finlandia	522	22	Austria	490
4	Corea del Sur	519	23	Noruega	490
5	Canadá	518	24	OCDE	489
6	Polonia	511	25	Letonia	487
7	N. Zelanda	508	26	España	483
8	Eslovenia	507	27	Lituania	482
9	Reino Unido	505	28	Hungría	481
10	Alemania	503	29	Luxemburgo	477
11	Australia	503	30	Islandia	475
12	P. Bajos	503	31	Italia	468
13	EEUU	502	32	Turquía	468
14	Bélgica	499	33	Eslovaquia	464
15	Suecia	499	34	Israel	462
16	R. Checa	497	35	Grecia	452
17	Irlanda	496	36	Chile	444
18	Suiza	495	37	México	419
19	Dinamarca	493	38	Colombia	413

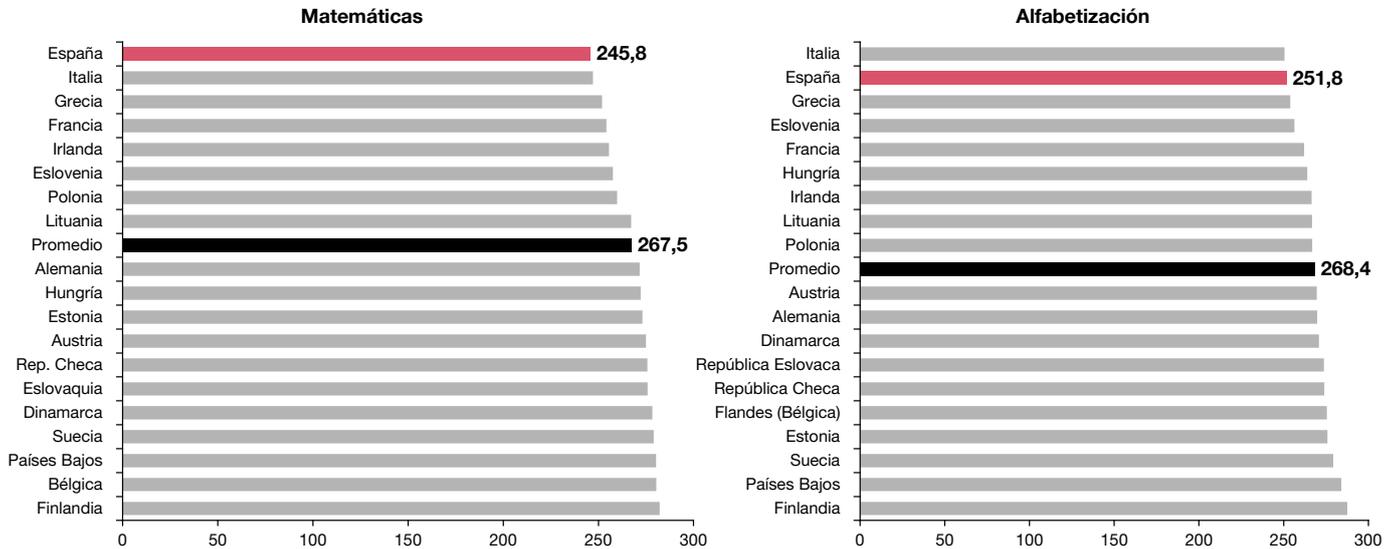
Fuente: PISA 2018 y PwC.

<sup>6</sup>Nota: en 2018, España no participó en la prueba de comprensión lectora.



Gráfico

## 24 Nota media en exámenes de matemáticas y alfabetización de adultos en la Unión Europea (PIAAC), 2018



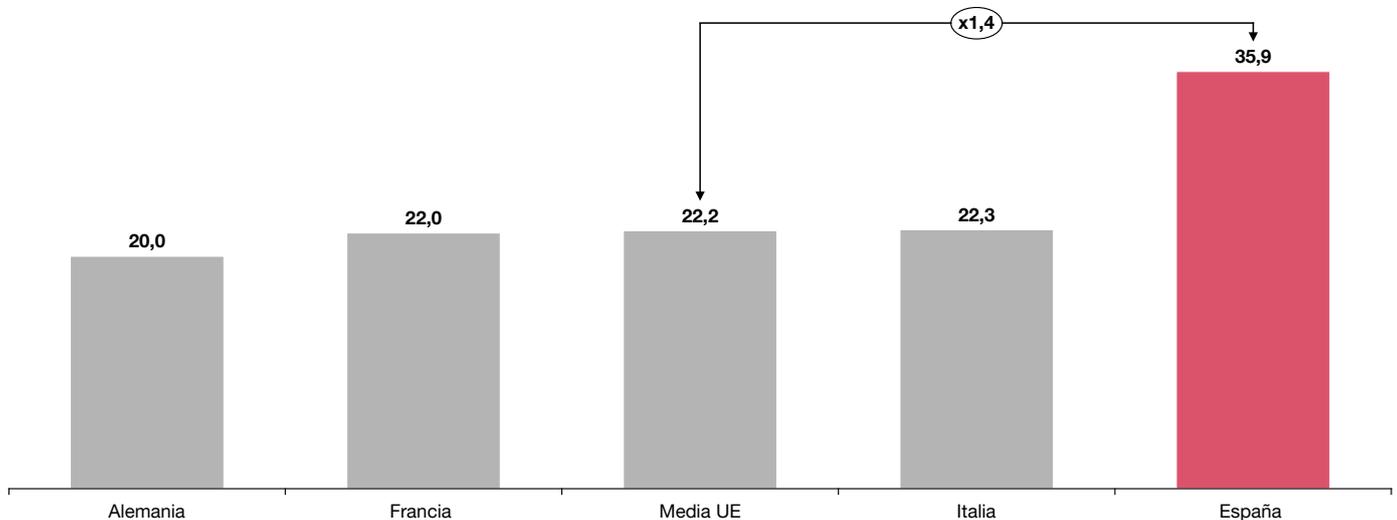
Fuente: OCDE y PwC.

“ **Somos uno de los países con más peso de población con educación terciaria y, al mismo tiempo, con más gente empleada por debajo de su capacidad formativa.** ”

Volviendo la mirada a la relación entre las cuestiones formativas y educativas revisadas y el mercado laboral, llama la atención la elevada tasa de sobrecualificación laboral en España –medida como el porcentaje de trabajadores con una educación superior a la requerida por su puesto de trabajo–, del 35,9% en 2022, la más alta de la UE (1,4 veces mayor que el promedio). Un hecho que podría sugerir potenciales ineficiencias en la estructura educativa española: somos uno de los países con más peso de población con educación terciaria y, al mismo tiempo, con más gente empleada por debajo de su capacidad formativa.

Gráfico

## 25 Tasa de sobrecualificación en la Unión Europea (% de ocupados de 20 a 64 años)

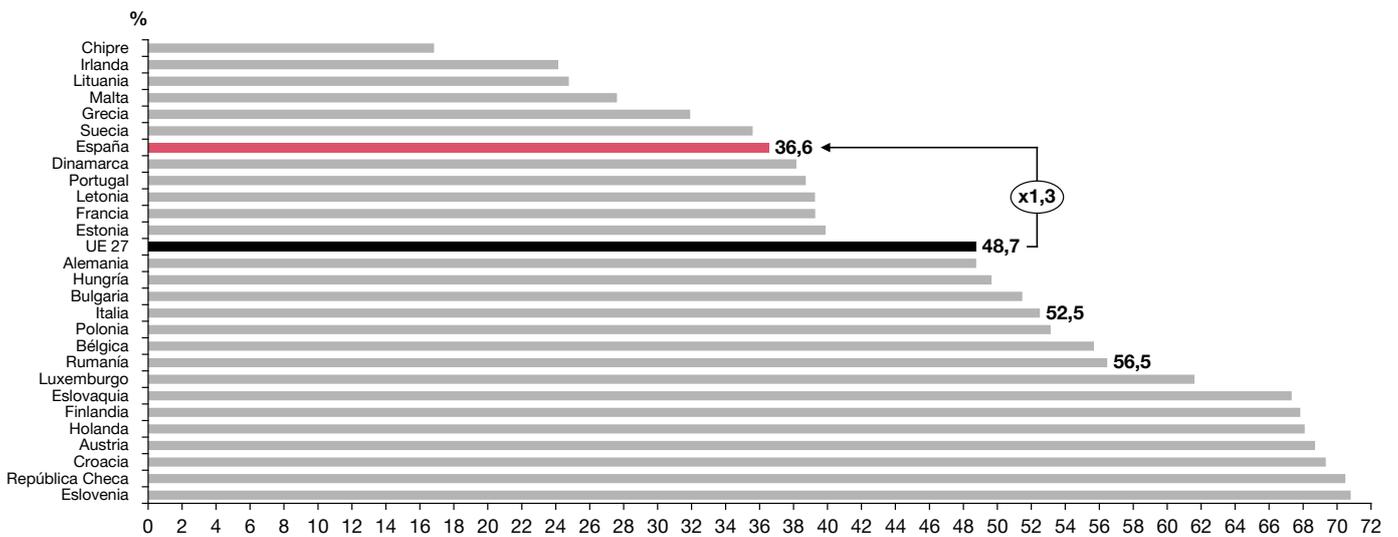


Fuente: Eurostat y PwC.

Detrás de este problema de sobrecualificación y de la estructura educativa en forma de “reloj de arena” (con poco peso de educación secundaria de segundo ciclo), podría estar el poco desarrollo de la Formación Profesional (en adelante, FP) en España (Gráfico 26). Siendo 1,3 veces inferior al del promedio de la UE, y, en especial, de la FP dual (Gráfico 27) –que combina formación en el centro educativo y en la empresa–, siendo cursada únicamente por el 1,9% de los alumnos de FP, 15,6 veces menos que el promedio de la UE, del 29,6%.

Gráfico

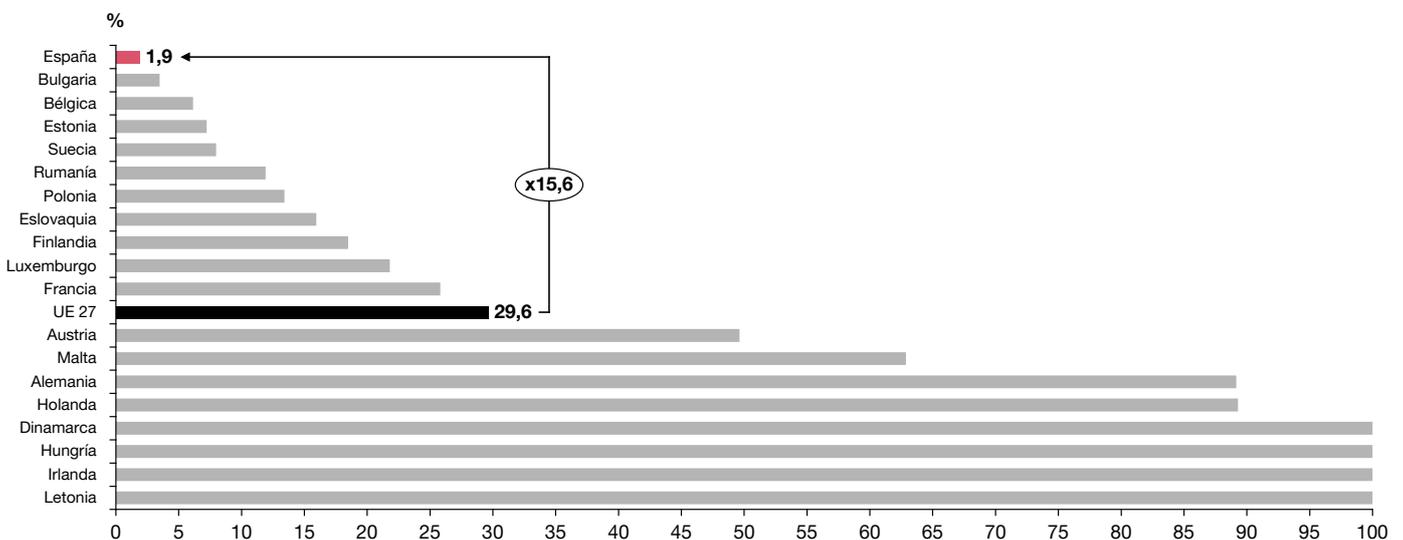
**26** Porcentaje de alumnado en FP respecto al total en educación secundaria de segundo ciclo, 2020



Fuente: Cedefop y PwC.

Gráfico

**27** Porcentaje de alumnado en programas de formación que combinan formación y empleo (FP dual), 2020



Fuente: Cedefop y PwC.

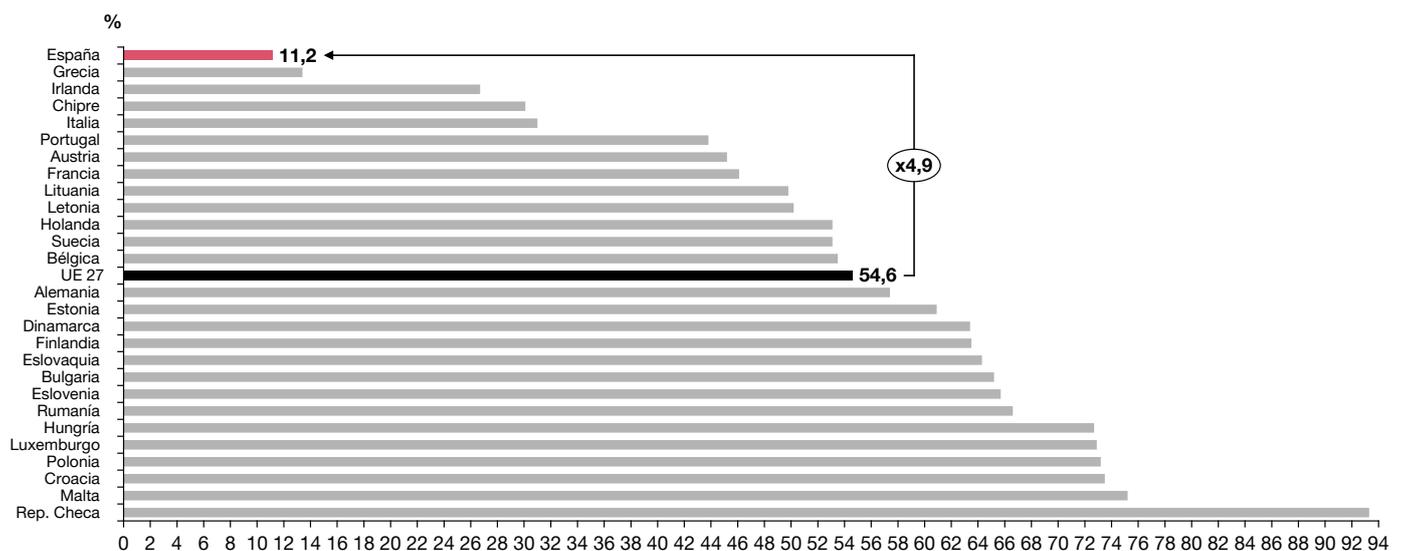


Como resultado de todo lo anterior, España se sitúa a la cola de la UE en términos de adecuación de habilidades en el mercado laboral, según el *European Skills Index* (Gráfico 28), un índice sintético elaborado por el Centro Europeo de Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), que tiene en cuenta cuestiones como sobrecualificación, salarios, desempleo o vacantes en el mercado laboral, entre otras.

En definitiva, y a pesar de las 9 reformas educativas aplicadas el periodo democrático (LOECE (80), LODE (85), LOGSE (90), LOPEG (95), LOCE (02), LOE (06), LOMCE (13) y LOMLOE (20), España todavía tiene espacio de convergencia con sus países comparables en términos de gasto en formación y resultados educativos, académicos y de habilidades.

Gráfico

## 28 Resultados<sup>7</sup> del Índice Europeo de Habilidades (ESI), Skills Matching, 2022



Fuente: Cedefop y PwC.

<sup>7</sup> El porcentaje observado se interpreta como el espacio de mejora (1 - %) hasta alcanzar un desarrollo óptimo de habilidades.

## 4. Los desafíos demográficos de la educación y la formación

En un futuro cercano, el contexto demográfico español ejercerá una presión adicional sobre el mercado laboral: el porcentaje de jóvenes será cada vez menor, y el de mayores se incrementará (Gráfico 29).

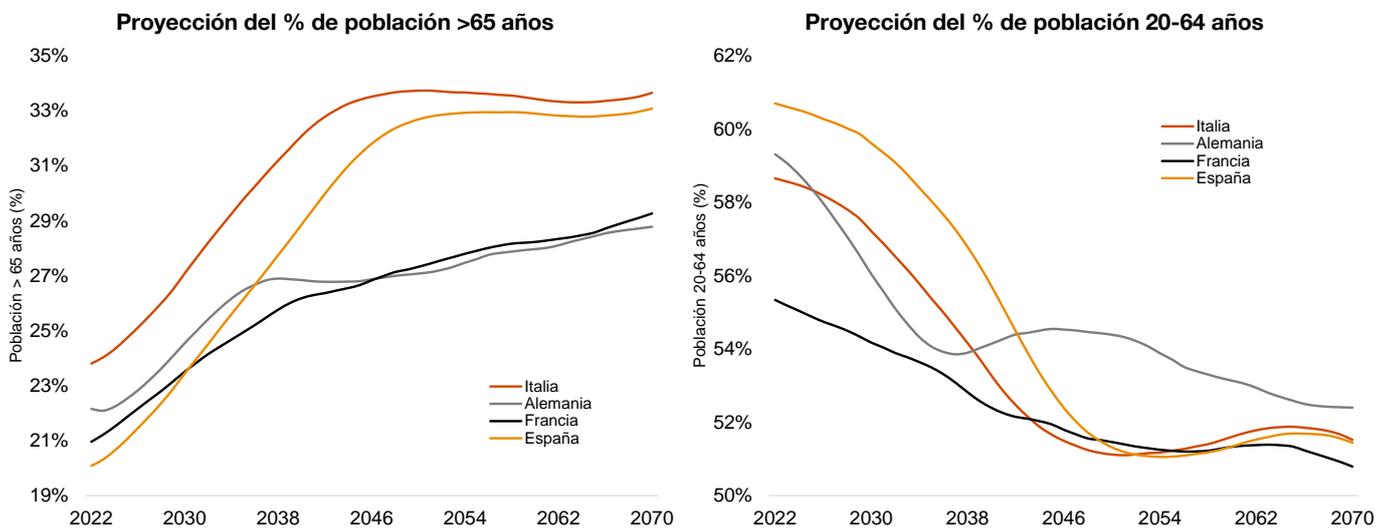
Por el contrario, el envejecimiento de las plantillas (Gráfico 30), ante una mayor ausencia relativa de jóvenes, dificultará la capacidad de las empresas de atraer nuevo talento.

En este contexto, nos enfrentamos a una potencial paradoja: la posibilidad de que haya poca gente para contratar, y que ésta no disponga de las habilidades que necesita el mercado laboral. Las empresas requerirán personal formado en Inteligencia Artificial, Ciencia de Datos, Automatización, Robótica, Ciberseguridad, etc. El desafío de España es que la inversión en educación se acerque a las empresas y permita cubrir las vacantes que se generarán en éstos y otros ámbitos de actividad.

**“ Nos enfrentamos a una potencial paradoja: la posibilidad de que haya poca gente para contratar, y que ésta no disponga de las habilidades que necesita el mercado laboral. ”**

Gráfico

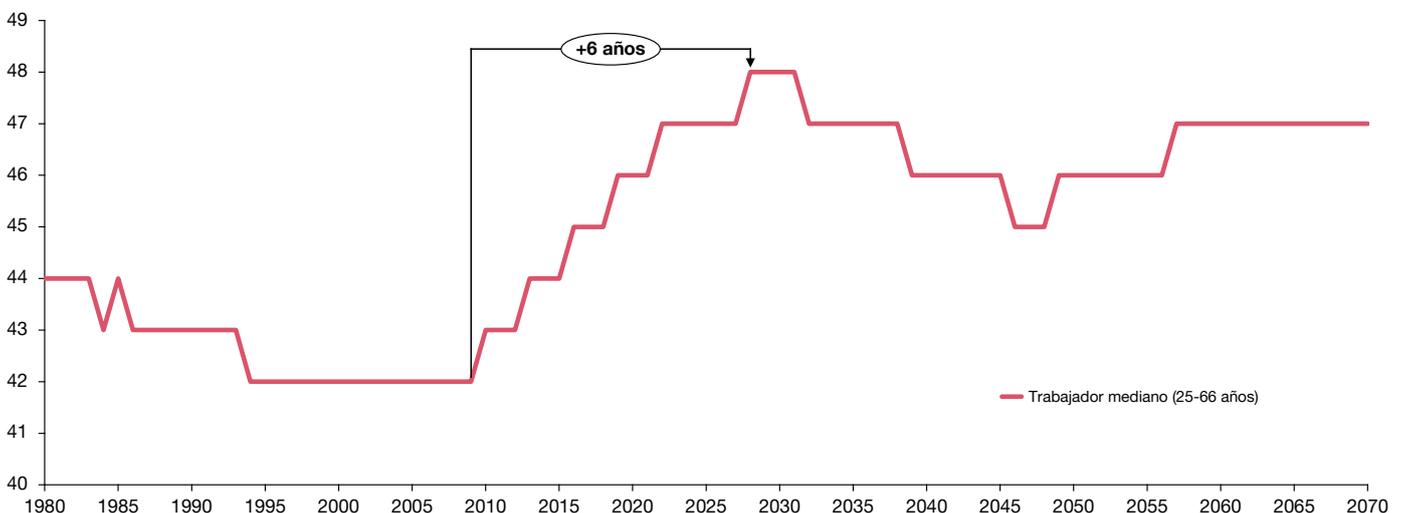
**29** Comparativa de la evolución del peso de la población menor de 65 años frente a la mayor, 2022-2070 (ESP, ITA, FRA y ALE)



Fuente: Eurostat y PwC.

Gráfico

**30** Evolución de la edad del trabajador mediano en España, 1980-2070



Fuente: INE y PwC.



# 5

## Mercado laboral

### 1. Introducción

El mercado laboral español ha destacado durante las últimas décadas por su fragilidad e importantes disfunciones, lo que le ha llevado a experimentar un pobre crecimiento de la productividad del trabajo y a ocupar la cabeza de los rankings de desempleo de la Unión Europea y la OCDE. No obstante, este pobre rendimiento no solo se traduce en estos dos aspectos, sino que incide de forma directa a la calidad del empleo, determinando las herramientas disponibles para afrontar los desafíos futuros.

En este contexto, los jóvenes merecen una mención especial, siendo los grandes perjudicados de la crisis de 2008, cuya situación relativa respecto al conjunto del país en niveles de empleo y de su calidad ha empeorado significativamente, perjudicando otras a cuestiones básicas, como su bienestar emocional, su independencia o su capacidad formar una familia.

Con este capítulo, queremos llevar a cabo una revisión del estado del mercado laboral en España, poniendo el foco en las generaciones más jóvenes, conscientes de su papel fundamental no solo sobre su desarrollo personal y profesional, sino también sobre el futuro económico y social del país.

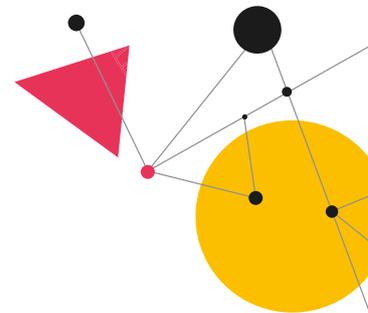
### 2. Empleabilidad y dinámicas laborales

El gran problema del mercado laboral español es su tasa de desempleo, llegando a duplicar en 2022, tanto en la general (13%) como la juvenil (22,4%), a la del promedio de la UE (6,3% y 11,3% respectivamente). Estas cifras llevan a España a situarse como el país con la mayor tasa de desempleo general de la Unión Europea y a ocupar el segundo puesto en la tasa de desempleo juvenil, solo por detrás de Grecia (24,3%).

La crisis económica del 2008 tuvo un gran impacto sobre el mercado laboral, donde, para los jóvenes de entre 15 y 29 años, la tasa de paro llegó a alcanzar el 42,5% en 2013. No obstante, la recuperación económica permitió reducir estas altas tasas de desempleo hasta el 24,7% en 2019. De igual modo, la pandemia también generó un considerable aumento del desempleo de este colectivo hasta llegar al 29,2% en 2020, aunque posteriormente sufrió una rápida recuperación hasta reducirlo al 22%, por debajo del nivel anterior a la pandemia.

A pesar de esta favorable evolución de la última década, aun no se ha conseguido aproximarse a los niveles anteriores a la crisis financiera del 2008, contrastando con el comportamiento observado en el promedio de la UE, donde si se ha logrado.

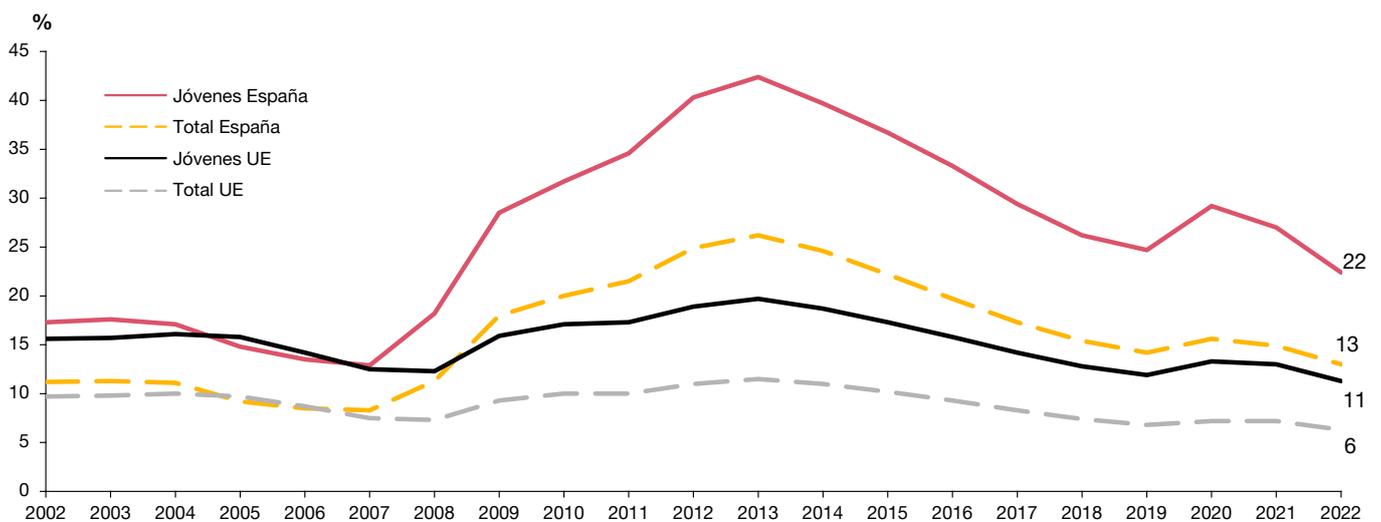
“ El mercado laboral español ha destacado durante las últimas décadas por su fragilidad e importantes disfunciones. lo que le ha llevado a experimentar un pobre crecimiento de la productividad del trabajo y a ocupar la cabeza de los rankings de desempleo. ”



La brecha joven<sup>8</sup> de desempleo, la diferencia que existe entre la tasa de paro general y la juvenil (trabajadores de entre 16 y 29 años), ha pasado de 6,1 puntos porcentuales en el año 2002 a 9,4 puntos en 2022, un crecimiento exponencial del 54%. Aunque es lógico que la tasa de paro juvenil esté por encima que la general, lo cierto es que los jóvenes españoles salen peor parados que sus homólogos europeos.

Gráfico

**31** Evolución de la tasa de desempleo juvenil (15-29 años) vs total España y Unión Europea, 2002-2022 (%)



Fuente: Eurostat.

<sup>8</sup> Concepto que será empleado en el análisis de diferentes variables a lo largo del informe, que expresa la diferencia en puntos porcentuales entre las tasas asociadas a los jóvenes de entre 16 y 29 años y el conjunto de la población.

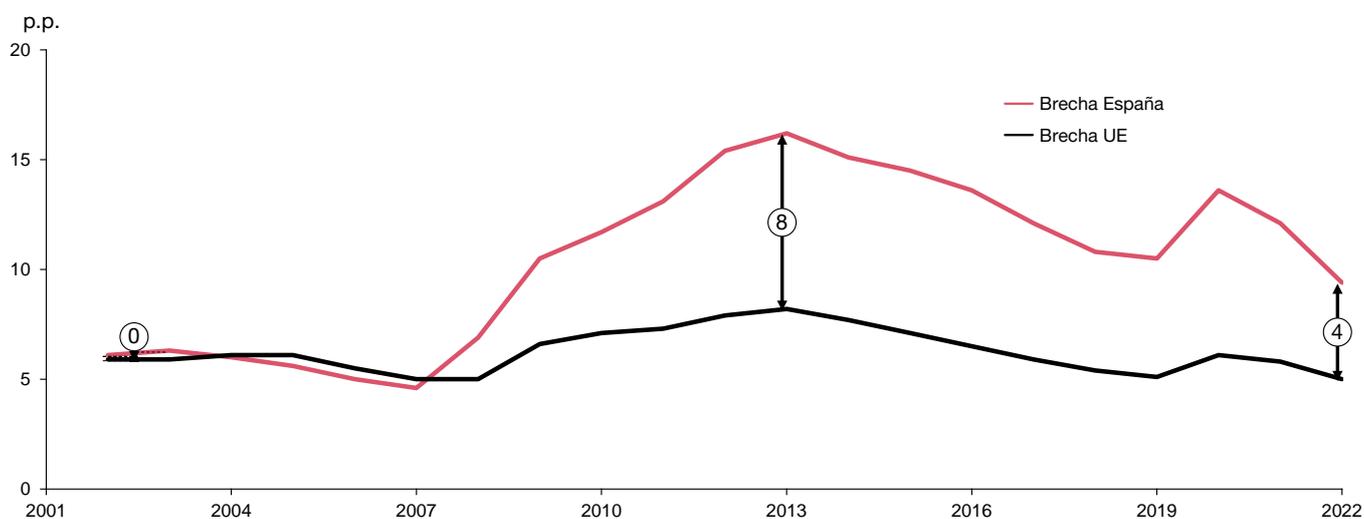


Antes de la crisis del 2008, la brecha joven de desempleo era similar en España y en el conjunto de Europa (Gráfico 32). Sin embargo, desde entonces, esta se ha situado sistemáticamente por encima del promedio de la Unión Europea. Aunque la divergencia con la Unión Europea se ha reducido en los últimos años, disminuyendo desde los 8 puntos porcentuales (p.p.) en 2013 hasta los 4 p.p. en 2022, los pasos que se han dado aún resultan insuficientes.

Descomponiendo estas tasas de desempleo joven en función del sexo (Gráfico 33), se observa que en el año 2022 la tasa de desempleo entre las mujeres excede a la de los hombres, tanto en el ámbito general (14,9% frente a 11,4%), como en la población joven (23,1% frente a 21,7%). Este hecho contrasta con la situación en el promedio de la Unión Europea, donde desde el año 2009 apenas se aprecia una diferencia entre estas tasas, al menos con la magnitud que se detecta en España.

Gráfico

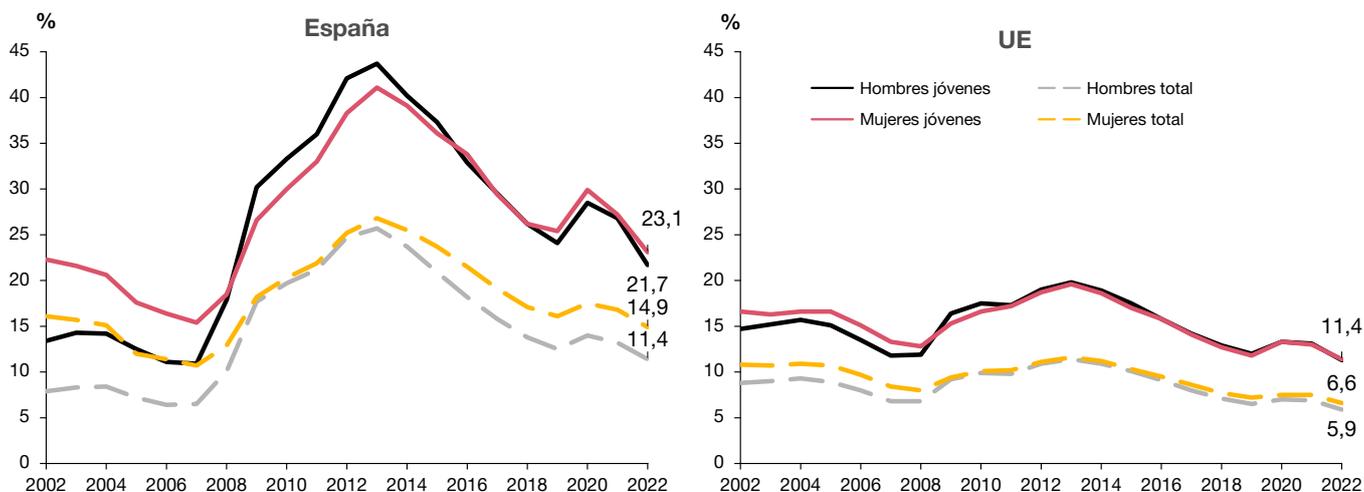
### 32 Evolución brecha joven España y Unión Europea, 2001-2022 (p.p)



Nota: La brecha joven representa la diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de desempleo joven y la total.  
Fuente: Eurostat.

Gráfico

### 33 Evolución de la tasa de desempleo juvenil (15-29 años) y general en España y Unión Europea. Hombres y mujeres, 2002-2022 (%)



Fuente: Eurostat.

Para la población joven, la transición desde la educación al mercado laboral constituye un punto de inflexión en su vida, determinado su carrera profesional y condiciones de vida. Así lo recoge la evidencia disponible<sup>9</sup> y <sup>10</sup>, donde una situación de desempleo al comienzo de su carrera podría generar efectos persistentes y llegar a afectar a la recuperación de sus ingresos en comparación con generaciones anteriores que no enfrentaron tales situaciones de desempleo temprano.

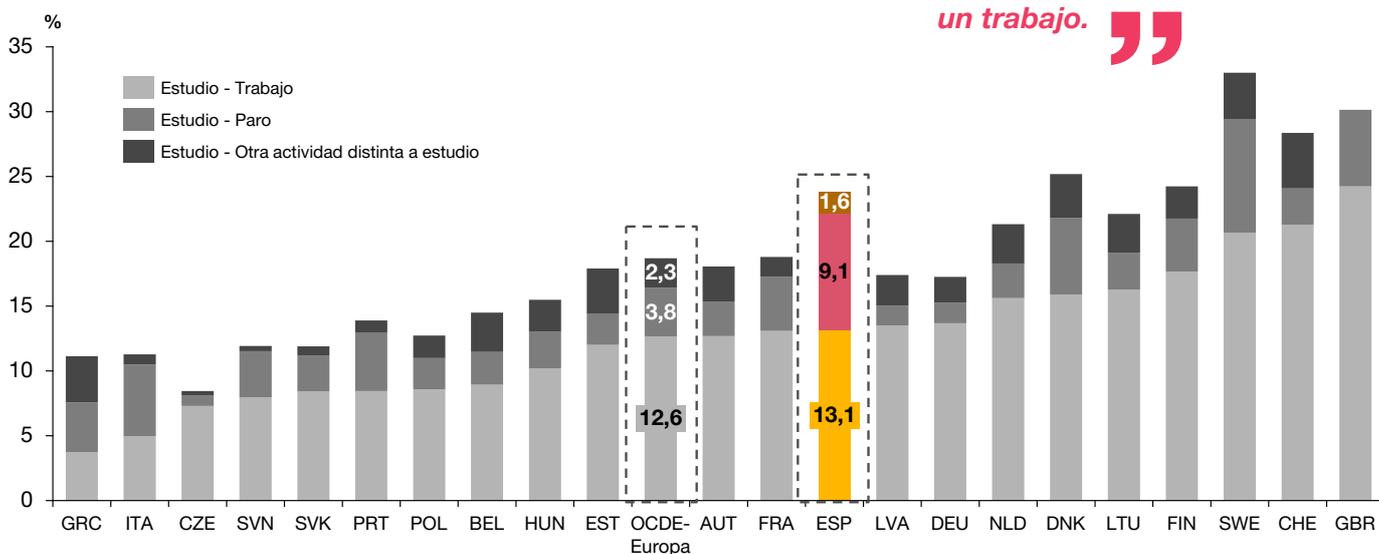
Además, desde el punto de vista de la sociedad, esta transición determina la capacidad de nuestro mercado laboral en aprovechar el capital humano generado gracias al proceso de formación y capacitación de las

nuevas generaciones. Es decir, el aprovechamiento de este factor es fundamental para el crecimiento económico y competitividad de nuestro país.

En este contexto, la proporción de jóvenes que transitan desde el estudio hacia el trabajo es superior a la media de los países europeos pertenecientes a la OCDE. No obstante, centrando la atención en aquella proporción de jóvenes que tras los estudios no obtiene un trabajo y pasa a ser desempleada, España se posiciona como el país con la mayor tasa de toda la OCDE, con una holgada distancia respecto a la media de este grupo de países (9,1% frente 3,8%).

Gráfico

### 34 Transiciones del mercado laboral desde la educación al empleo, 2019 (% de jóvenes de 15-29 años)



Fuente: OCDE y Eurostat.

**“ España se sitúa como el país de toda la OCDE con la mayor proporción de jóvenes que tras los estudios no obtiene un trabajo. ”**

<sup>9</sup>Bertheau, Antoine, Edoardo Maria Acabbi, Cristina Barceló, Andreas Gulyas, Stefano Lombardi, and Raffaele Saggio. 2023. "The Unequal Consequences of Job Loss across Countries." *American Economic Review: Insights*, 5 (3): 393-408.4

<sup>10</sup>Jacobson, L., R. LaLonde & D. Sullivan (1993). "Earnings losses of displaced workers." *American Economic Review*, 83(4), p. 685-709.



Las elevadas tasas de desempleo se concentran en los grupos con niveles educativos más bajos (Gráfico 35). En este contexto, la tasa de desempleo de aquellos con educación primaria (25%) duplica la de aquellos con educación terciaria (13%), una situación similar a la que se observa en la Unión Europea. Cabe destacar el gran incremento de esta brecha tras la crisis del 2008, donde la diferencia apenas se manifestaba, siendo de 4 p.p. en 2007 y pasando a 18 p.p. en 2012.

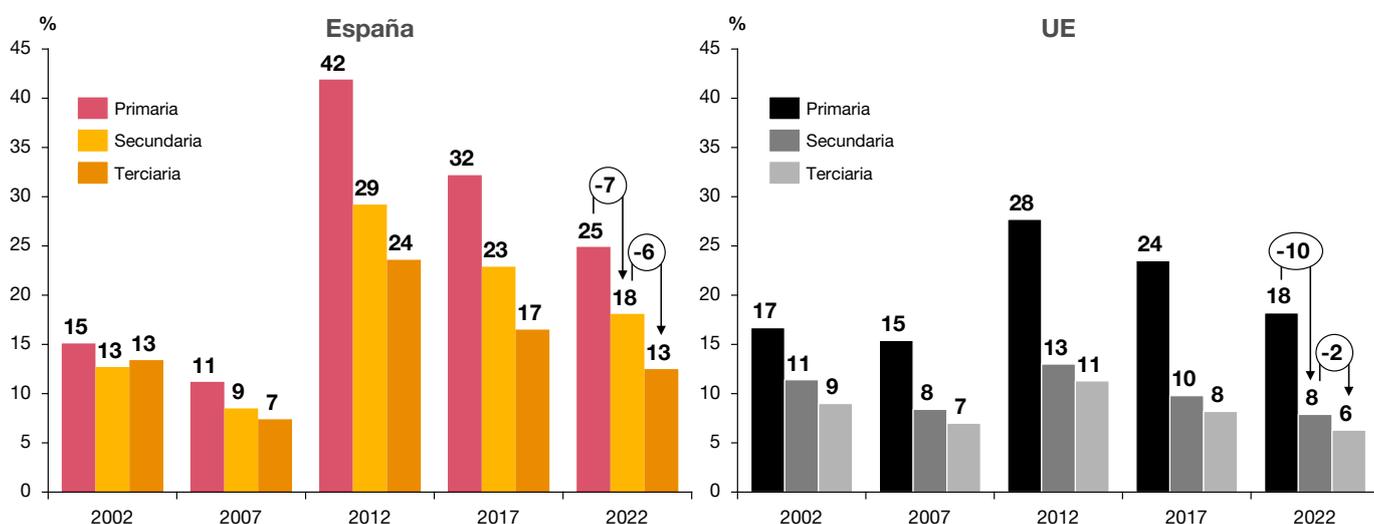
Sin embargo, mientras que en España las diferencias entre los distintos niveles educativos son más

pronunciadas, en la UE la tasa de desempleo en educación terciaria y secundaria es similar (6% y 8% respectivamente), pero existe una amplia brecha con la educación primaria (18%).

Por otro lado, la tasa de actividad juvenil ha experimentado un notable descenso desde la crisis financiera (Gráfico 36), disminuyendo del 63,9% en 2008 al 50% en 2022. España ha pasado de ubicarse con una tasa de actividad juvenil por encima del promedio europeo, a situarse en niveles notablemente inferiores.

Gráfico

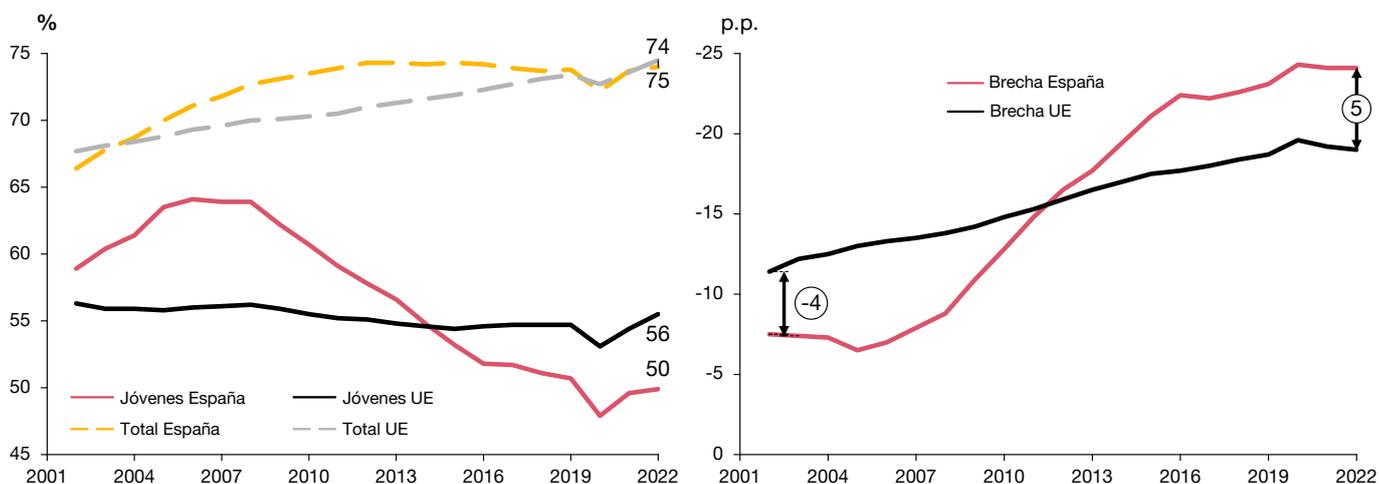
**35** Evolución de la tasa de desempleo juvenil (25-29 años) según nivel educativo en España y Unión Europea, 2002-2022 (%)



Nota: Rango de edad por ausencia de datos para 15-29. Se antepone 25-29 a 15-24 por ofrecer una imagen más estable del empleo juvenil, al dar margen de tiempo a aquellos con educación terciaria de encontrar un empleo.  
Fuente: Eurostat.

Gráfico

**36** Evolución de la tasa de actividad juvenil (15-29 años) y la brecha de actividad joven en España y la Unión Europea, 2002-2022 (% y p.p.)



Nota: La brecha joven representa la diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de temporalidad joven y la total.  
Fuente: Eurostat.

La decisión de muchos jóvenes de dejar de participar en el mercado laboral, retrasando su entrada o saliéndose de él, está fuertemente influenciada por las oportunidades que este ofrece y por las decisiones sobre su educación. Los jóvenes están alargando su periodo formativo ante las dificultades de encontrar empleo<sup>11</sup>, en concreto, el porcentaje de jóvenes inactivos que estudian<sup>12</sup> ha aumentado de un 25,2% en 2007, a un 41% en 2022.

En este contexto, la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (entre 15 y 29 años), más conocidos como 'ninis', se ha reducido considerablemente y evoluciona de forma favorable desde el punto máximo alcanzado tras la crisis del 2008 (16% en 2022 frente a un 27% en 2013)<sup>13</sup>, retornando a niveles previos de esta crisis. Esta reducción ha venido causada fundamentalmente por una reducción de la tasa de desempleo juvenil, así como por el aumento de la población joven inactiva que ha pasado a realizar

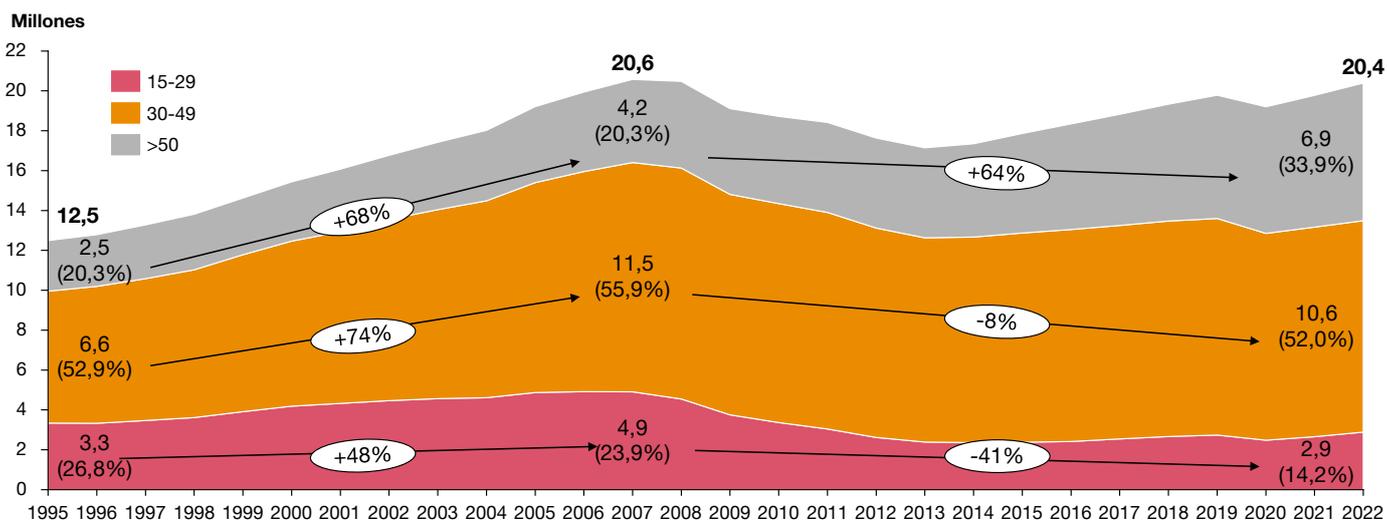
estudios<sup>14</sup>. A pesar de esto, España continúa siendo el cuarto país de la UE con la mayor tasa de 'ninis', un 30% más que la media de la Unión Europea (12%), siendo superados únicamente por Bulgaria (16%), Rumanía (20%) e Italia (23%).

Finalmente, como resultado de un mayor paro y una menor tasa de actividad, sumados a la situación demográfica del país, el peso de la población joven en el número de ocupados total se ha reducido de forma considerable. Este hecho pone de manifiesto las limitadas capacidades del mercado laboral para afrontar el reto del envejecimiento.

**“ Un mayor desempleo y una menor tasa de actividad, sumados a la situación demográfica del país, hacen que el peso de la población joven en el número de ocupados total se haya reducido de forma considerable. ”**

Gráfico

**37 Variación del número de ocupados por edad en España, 1995-2022 (Millones de personas)**



Fuente: Eurostat.



<sup>11</sup> Banco de España. (2019). Recuadro 6. Cambios en la decisión de participación laboral de los jóvenes tras la crisis. *Boletín económico* 3/2019, p. 34-37. Banco de España.  
<sup>12</sup> Esto es el número de jóvenes inactivos estudiantes dividido entre la población joven (de 16 a 29 años) en edad de trabajar (activos + inactivos). Cálculo realizados con los datos del INE.  
<sup>13</sup> Fuente: *Youth not in employment, education or training (NEET)*. OCDE.  
<sup>14</sup> Banco de España. (2019). Recuadro 6. Cambios en la decisión de participación laboral de los jóvenes tras la crisis. *Boletín económico* 3/2019, p. 34-37. Banco de España.



**“ El escaso rendimiento del mercado de trabajo español también afecta a las condiciones laborales de aquellos jóvenes que han conseguido encontrar trabajo. ”**

### 3. Calidad del empleo y vulnerabilidad laboral

El escaso rendimiento del mercado de trabajo español también afecta a las condiciones laborales de aquellos jóvenes que han conseguido encontrar trabajo. Aspectos como la temporalidad, parcialidad o el salario medio preocupan especialmente, siendo determinantes en muchas otras de medidas de calidad de vida de este colectivo, como los índices de pobreza o la renta media.

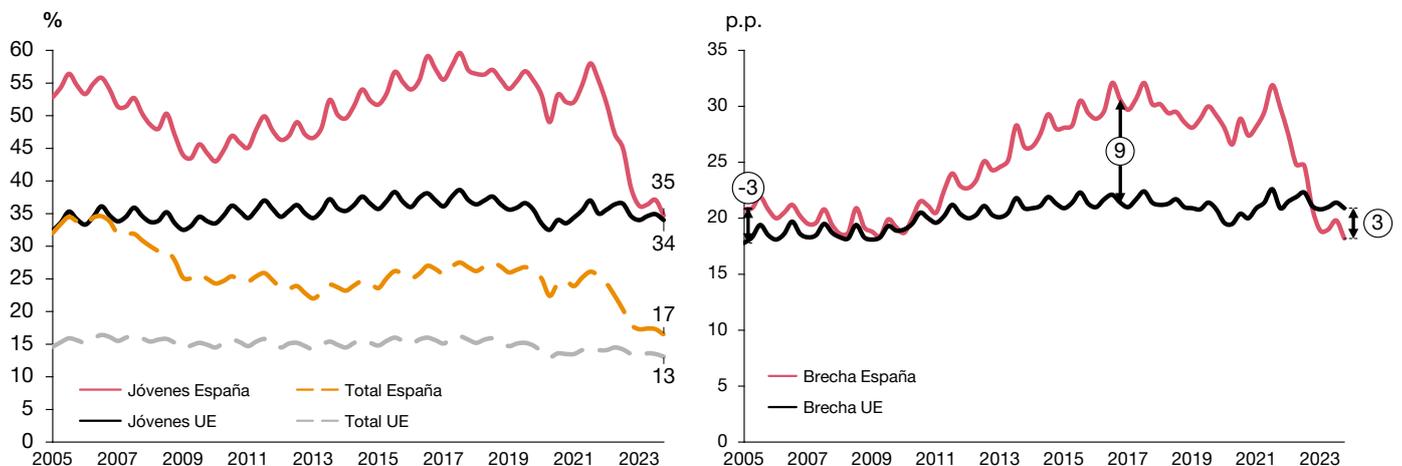
La recuperación de la crisis económica del 2008 había permitido reducir notablemente la tasa de desempleo, tanto juvenil como general. No obstante, la calidad de ese empleo joven generado ha ido empeorando con un

incremento sostenido de la tasa de temporalidad durante la década de 2010. A pesar de esto, tras la reforma laboral en el año 2021 esta tasa ha descendido con rapidez, hasta converger con los niveles de la UE.

Si bien esta reforma laboral ha conseguido reducir la tasa nominal de empleo temporal, al restringir el uso esta relación contractual, la estabilidad y la precariedad del empleo no han mejorado<sup>15</sup>. Específicamente, se observa un incremento de la finalización de los contratos durante los periodos de prueba (evitando hacer frente a los costos de terminación) y del uso de contratos fijos discontinuos; resultando en una ausencia de cambios significativos en la duración del empleo ligados a la reducción de la tasa de temporalidad.

Gráfico

**38 Evolución de la tasa de temporalidad juvenil (15-29 años) y la brecha joven en España y la Unión Europea, 2002-2023 (% y p.p)**



Nota: La brecha joven representa la diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de temporalidad joven y la total.  
Fuente: Eurostat.

<sup>15</sup> Conde-Ruiz, J. Ignacio and García, Manu and Puch, Luis A. and Ruiz, Jesús, *Reforming Dual Labor Markets: "Empirical" or "Contractual" Temporary Rates?*. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4696326> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4696326>

A su vez, la tasa de parcialidad se ha visto incrementada para toda la población, aunque de forma más acusada para la población joven (Gráfico 39). Concretamente, durante la crisis de 2008 se experimentó un fuerte crecimiento de la tasa de parcialidad juvenil, hasta alcanzar el 25% en 2022, pasando de ser inferior en 1,3 p.p. a la de la UE en 2009, a superarla en 2 p.p. en 2022.

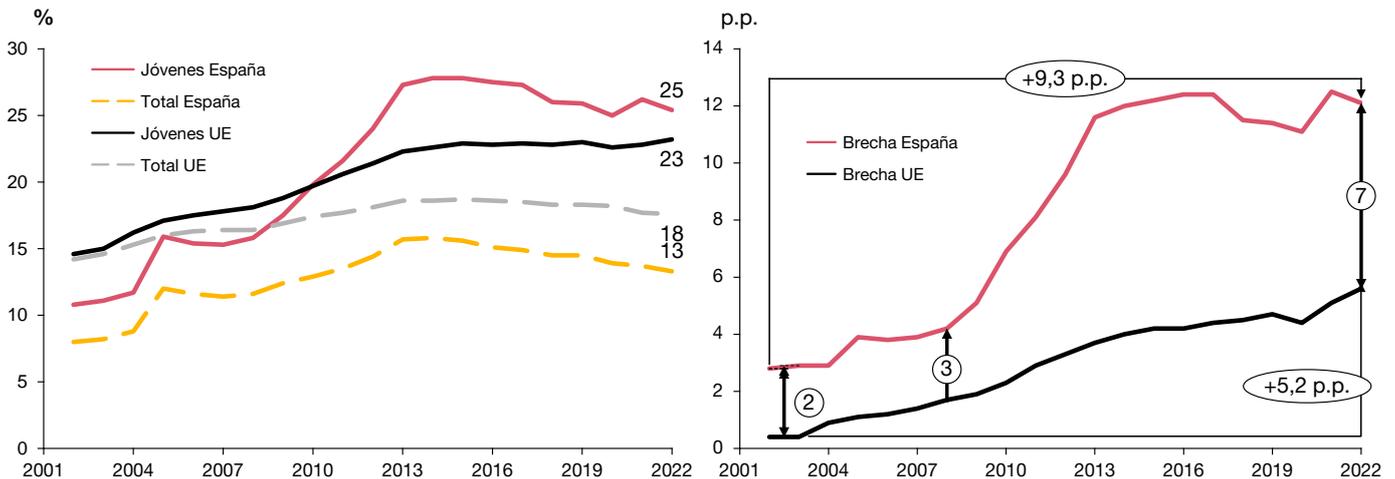
La brecha de parcialidad joven española, entendida como la diferencia entre la tasa de parcialidad joven y la general (p.p.), es muy superior a la de la UE (7 p.p.). Si bien ambas han crecido de forma notable en los últimos 20 años (9 y 5 p.p., respectivamente), el acusado incremento de la brecha de parcialidad joven española en los periodos posteriores al 2008 ha provocado un desacople de la tendencia seguida por la brecha joven de la UE.

Esta elevada proporción de empleo a tiempo parcial se debe principalmente a las mayores tasas de temporalidad entre las mujeres empleadas (Gráfico 40). Según datos del INE, en 2022, cerca de tres cuartos de los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres. Como resultado, el 21,5% de las mujeres empleadas en total tienen un contrato a tiempo parcial, en comparación con el 6,3% de los hombres. Esta disparidad también se observa en la población joven, con un 32,4% de mujeres y un 19,4% de hombres empleados a tiempo parcial.

**“ La elevada proporción de empleo a tiempo parcial se debe principalmente a las mayores tasas de temporalidad entre las mujeres empleadas. ”**

Gráfico

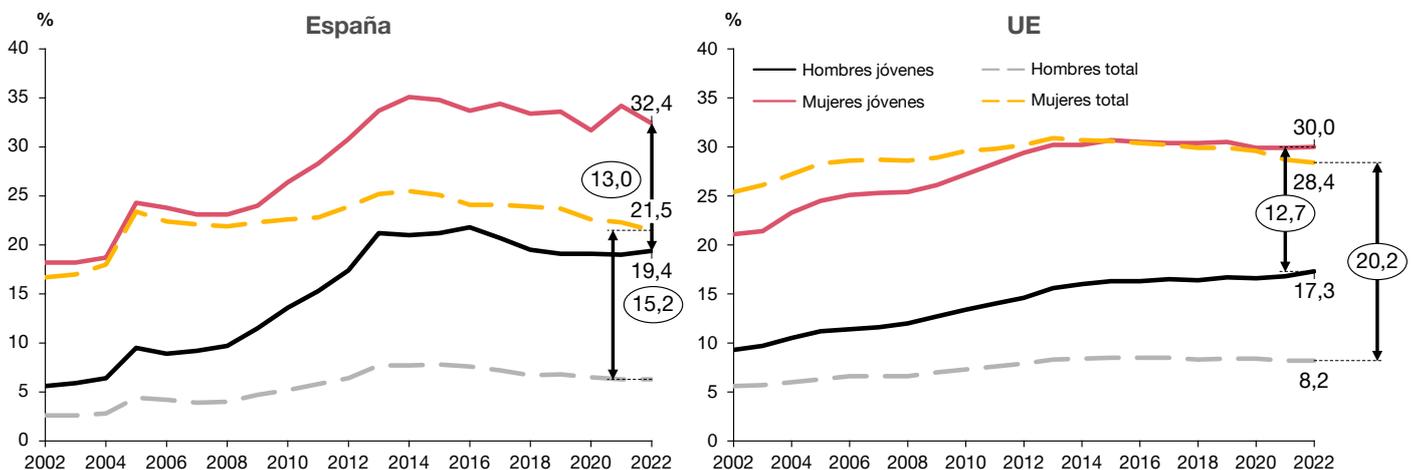
**39 Evolución de la tasa de parcialidad juvenil (15-29 años) y la brecha joven en España y la Unión Europea, 2002-2022 (% y p.p.)**



Nota: La brecha joven representa la diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de parcialidad joven y la total.  
Fuente: Eurostat.

Gráfico

**40 Evolución de la tasa de parcialidad juvenil (15-29 años) y general en España y Unión Europea. Hombres y mujeres, 2002-2022 (%)**



Fuente: Eurostat.

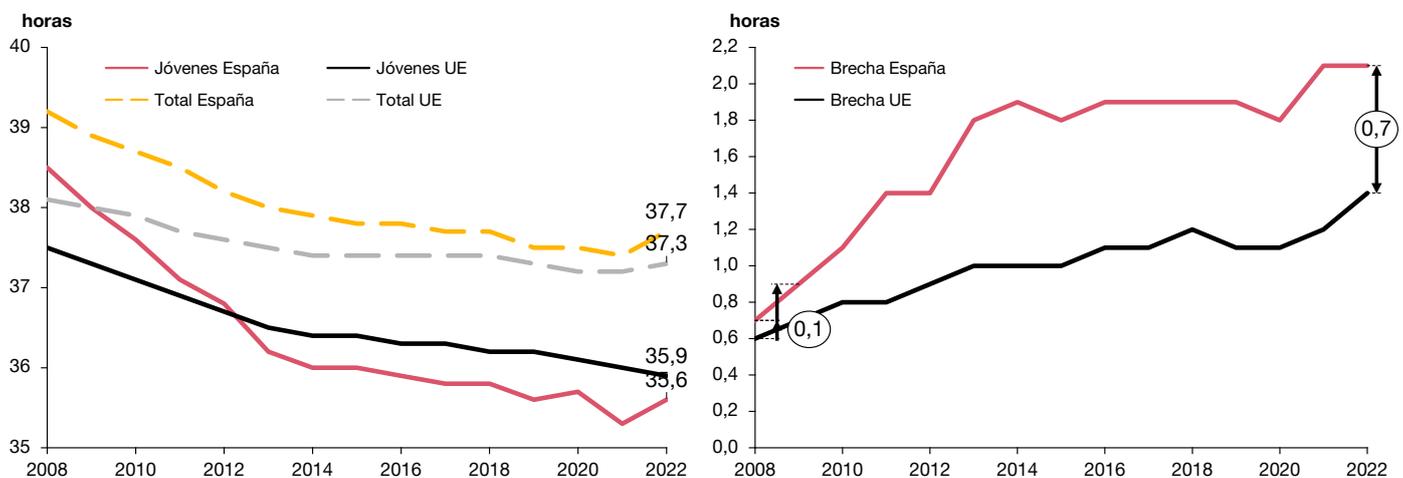


El aumento de la parcialidad, con mayor efecto sobre la población joven, ha tenido su impacto en las horas trabajadas. En particular, a pesar de que la reducción de horas trabajadas ha sido generalizada para todos los grupos de edad, la crisis del 2008 fue un punto de inflexión para la población joven, con una fuerte reducción de 2,5 horas semanales entre los años 2008 y 2014. En este sentido, cabe destacar el efecto de la pandemia, donde tras una gran caída en 2020, las horas trabajadas de los jóvenes se han recuperado con rapidez.

Como resultado, se observa una situación análoga a la expuesta con la tasa de parcialidad, en la que las horas laborales de los jóvenes españoles se desvinculan de la tendencia de la población en general. Pasando de trabajar en promedio 2 horas más a la semana que los jóvenes europeos en 2002, a trabajar 0,3 horas menos que los jóvenes europeos en el año 2022.

Gráfico

#### 41 Evolución del número de horas trabajadas a la semana por jóvenes (15-29 años) y la brecha joven en España y Unión Europea, 2008-2022 (% y p.p)



Nota: La brecha joven representa la diferencia en puntos porcentuales entre horas trabajadas de los jóvenes y la total.  
Fuente: Eurostat.

Factores como la acumulación de experiencia laboral, junto con carreras laborales más estables apoyadas por un mayor crecimiento de la economía española en épocas anteriores, determinan en gran medida las brechas salariales entre los distintos colectivos. Además, aspectos como el acceso al mercado laboral o la calidad del empleo condicionan estos factores, incidiendo de forma directa en la evolución de estas rentas. En el caso del colectivo joven, la mayor tasa de temporalidad, parcialidad y el menor número de horas trabajadas obstaculizan la recuperación de sus salarios tras las crisis económicas vividas como la del 2008 o la de la pandemia.

De igual forma, si se observa la brecha salarial joven, entendida como la diferencia salarial del colectivo joven respecto a la población total, esta se ha visto incrementada considerablemente desde el inicio del periodo analizado (+6 p.p.). Es decir, los jóvenes son cada vez más pobres en términos de renta en España, tanto en términos absolutos como relativos.

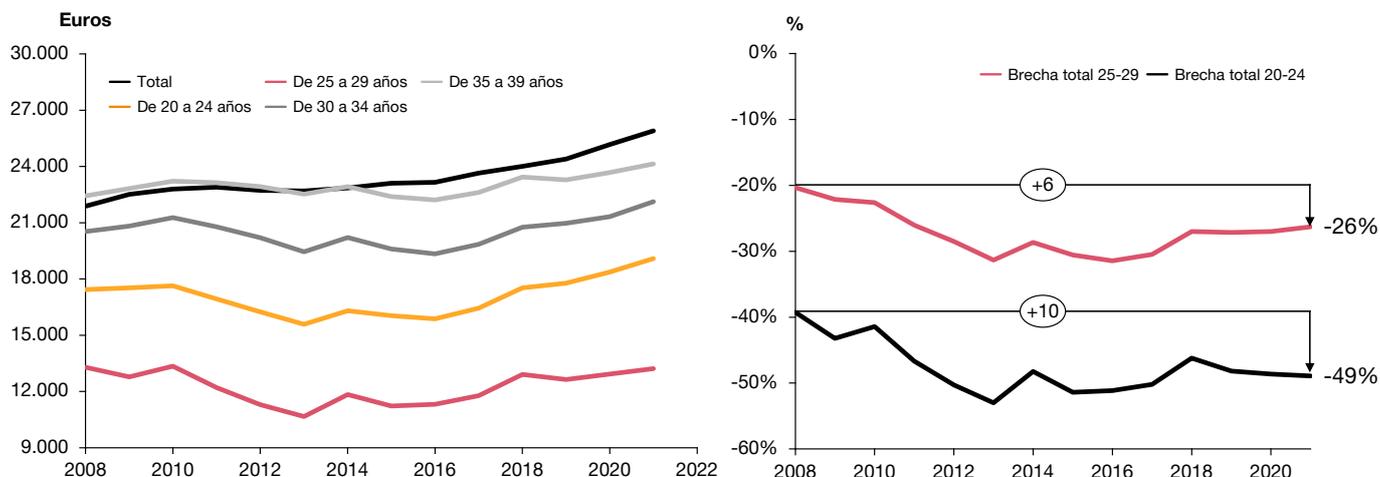
Estos hechos evidencian de forma notable el impacto desigual de los shocks económicos, como la crisis financiera y la pandemia, afectando de forma más intensa a la población joven y estancando su poder adquisitivo en los últimos 13 años.

En este sentido, la caída del salario real medio (Gráfico 42) de los colectivos más jóvenes (de 20 a 24 años y de 25 a 29 años) fue de un 20% y un 11% respectivamente tras la crisis del 2008 (desde el año 2008 hasta 2013). Mientras, el total de la población mantuvo su poder adquisitivo, con apenas un 1% de incremento del salario real. Además, si observamos su evolución en el total del periodo, los jóvenes de 20 a 24 años es el único colectivo que no ha logrado recuperar su nivel salarial desde la crisis financiera, reduciéndose en un 1% desde 2008.

**“ La mayor tasa de temporalidad, parcialidad y el menor número de horas trabajadas en lo jóvenes, obstaculizan la recuperación de sus salarios tras las crisis económicas. ”**

Gráfico

### 42 Evolución del salario medio real anual por grupos de edad y de la brecha joven, 2008-2021 (euros y %)



Nota: La brecha joven representa la diferencia en porcentaje del salario medio de los jóvenes y la total.  
Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, INE.

El análisis salarial anterior debe ser complementado con otras fuentes de ingresos más allá de las rentas del trabajo, teniendo en cuenta otras fuentes, como por ejemplo las prestaciones sociales, rentas del capital, etc<sup>16</sup>. Haciendo este análisis, el colectivo más joven (de 16 a 29 años) vuelve a ser el más perjudicado tras la crisis del 2008, con una caída de su renta de un -19,7% entre 2008 y 2014, la mayor de todos los grupos de edad. En consecuencia, desde 2008 la renta de este colectivo se ha visto reducida un 10%, una caída muy superior frente al total de la población (-3% de caída). Esto contrasta con la evolución de la población mayor de 65 años, que ha visto incrementada su renta en un 8%, siendo este el

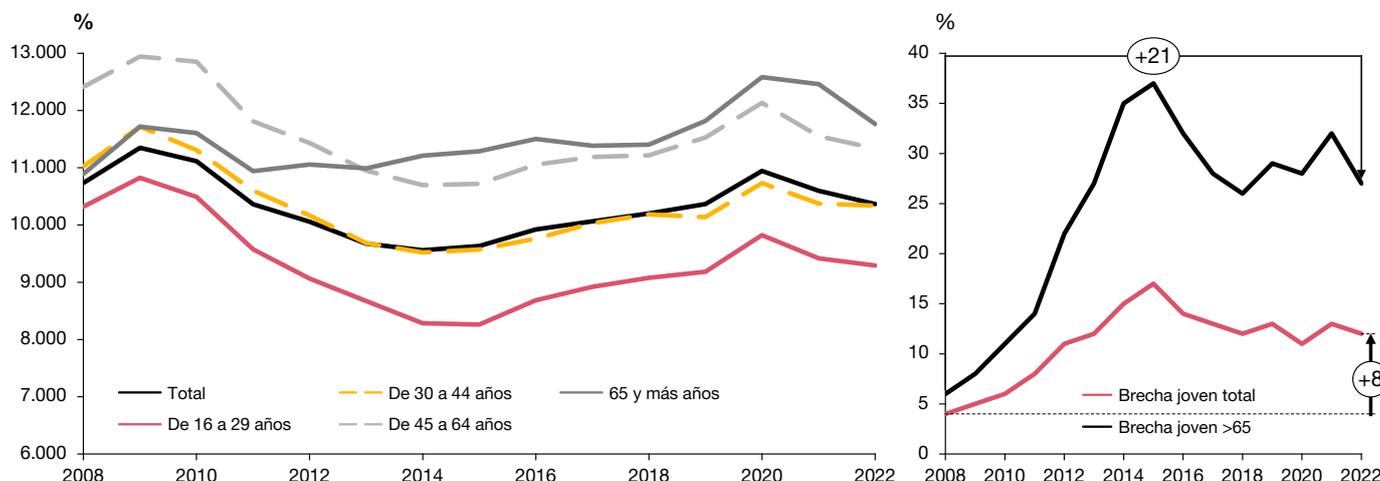
único colectivo que ha visto su renta crecer gracias a la evolución del sistema de pensiones y los cambios introducidos al eliminar el factor de sostenibilidad.

Respecto a la brecha de la renta joven frente a la del conjunto de la población, en España ha crecido de forma notable desde el 5% de 2008 hasta el 12% de 2022 (+8 p.p.). Este comportamiento preocupa aún más si se compara con los mayores de 65, que, si bien disponían de una renta alrededor de un 6% superior a los jóvenes en 2008, en 2022 esa diferencia alcanza el 27% (+21 p.p.).

**“ Los jóvenes de 20 a 24 años son el único colectivo que no ha logrado recuperar su nivel salarial desde la crisis financiera. ”**

Gráfico

### 43 Evolución de la renta neta media anual por grupos de edad y de la brecha joven, 2008-2022 (euros y %)



Nota: La brecha joven representa la diferencia en porcentaje entre la renta media real anual total/>65 y la joven (16-29 años).  
Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, INE.

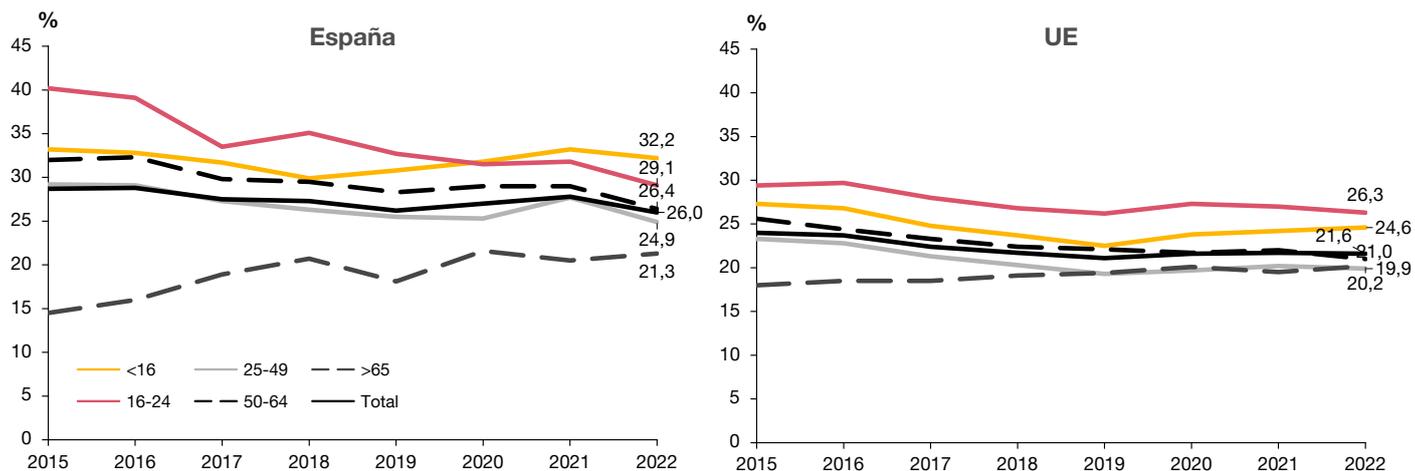
<sup>16</sup> La renta anual neta media se compone de: los ingresos del trabajo por cuenta ajena, beneficios/pérdidas del trabajo por cuenta propia, prestaciones sociales, rentas procedentes de esquemas privados de pensiones no relacionados con el trabajo, rentas del capital y de la propiedad, transferencias entre hogares, ingresos percibidos por menores y el resultado de la declaración por el IRPF y por el Impuesto sobre el Patrimonio. No se incluyen las componentes no monetarias, salvo el coche de empresa. Fuente: INE.

Los análisis sobre las condiciones profesionales y el nivel de inserción laboral arrojan como resultado que, para el año 2022, la tasa de riesgo de pobreza para los jóvenes entre 16 y 24 años es de las más elevadas del resto de colectivos (29,1%), solo superados por los menores de 16 años (32,2%). Esto sitúa a los jóvenes mayores de 16 años en 3 p.p. por encima respecto al total de la población, y en 8 p.p. en comparación con los mayores de 65 años.

No obstante, a pesar de esto, su evolución a lo largo de los años ha sido positiva, convergiendo con el promedio nacional gracias a una reducción de 10,9 p.p. desde 2015. Sin embargo, continúa relativamente por encima de la tasa europea en 4,5 p.p. (24,6%).

Gráfico

#### 44 Evolución del riesgo de pobreza juvenil y general en España y Unión Europea, 2015-2022 (%)



Fuente: OCDE.

Por último, tal y como se muestra en el Gráfico 45, los jóvenes españoles, a pesar de sufrir las mayores tasas de paro, la menor calidad de empleo, los menores salarios y el mayor riesgo de pobreza, son los menos cubiertos por prestaciones de desempleo, lejos de los mayores de 50. En concreto, el porcentaje de jóvenes cubiertos por este tipo de prestaciones es del 6% en 2022, una cifra alejada para el grupo de edad más envejecido, siendo esta 7 p.p. superior.

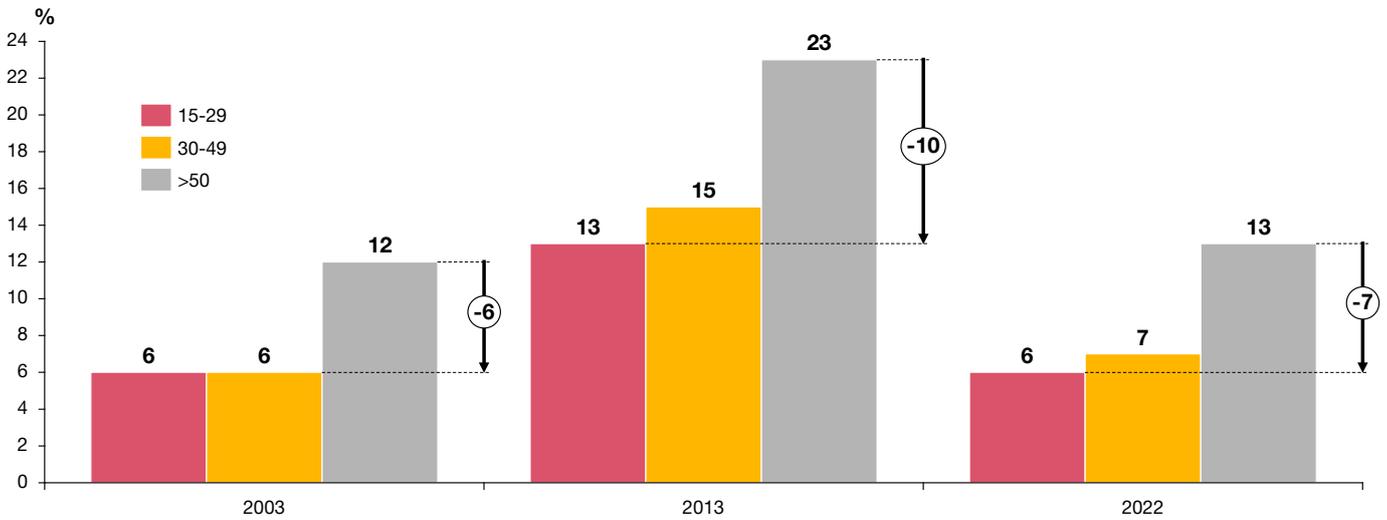
Este aspecto tiene una estrecha relación con las características de los buscadores de empleo y beneficiarios de estas prestaciones. Por ejemplo, un colectivo con un empleo menos estable o con mayores tasas de temporalidad y con menos experiencia laboral, tiene menos posibilidades de cumplir las condiciones para su cobertura por aquellas prestaciones que establecen un mínimo de cotización. En este sentido, cabe destacar que el 41% de los jóvenes españoles reciben una prestación contributiva menor a 6 meses de duración en 2022<sup>17</sup>, mientras que este grupo representa un 25% en la población entre 35 y 49 años; y un 20% en la población mayor de 50 años.

“ Los jóvenes españoles, a pesar de sufrir las mayores tasas de paro, la menor calidad de empleo, los menores salarios y el mayor riesgo de pobreza, son los menos cubiertos por prestaciones de desempleo. ”

<sup>17</sup> Fuente: MITES, Anuario de estadísticas.

Gráfico

**45 Tasa de cobertura de prestaciones de desempleo por grupos de edad. Beneficiarios / desempleados, 2003-2022 (%)**



Fuente: MITES, Anuario de estadísticas.

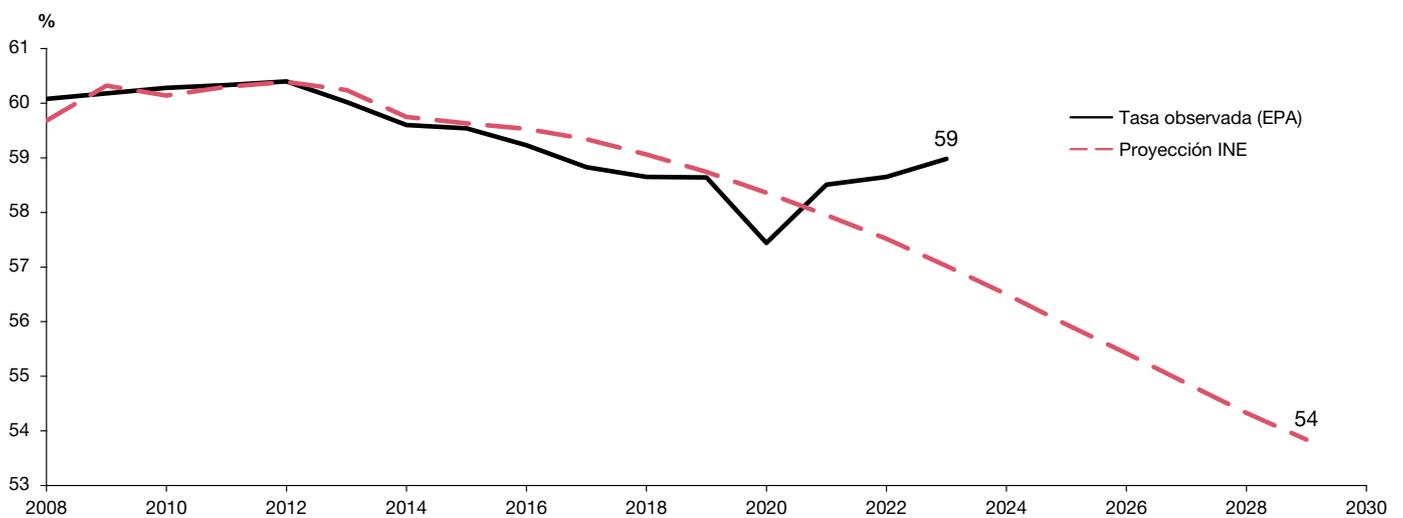
## 4. Desafíos futuros

Como se ha visto, el mercado de trabajo presenta considerables desequilibrios, incidiendo de forma desigual en generaciones más jóvenes. Esta situación condiciona las tendencias futuras del mercado laboral y determina las herramientas con las que el mercado laboral puede hacer frente al envejecimiento poblacional y otros desafíos.

Este progresivo envejecimiento poblacional tiene un impacto directo sobre la oferta de trabajo a través de la tasa de actividad<sup>18</sup>, ajustándose según los cambios demográficos gracias al efecto composición, dada la menor tasa de actividad en edades más avanzadas. En este sentido, aunque tras la pandemia ha habido un incremento de la tasa de actividad, según las últimas proyecciones disponibles del INE, es probable que en el medio plazo esta tasa experimente una disminución considerable.

Gráfico

**46 Proyecciones de la tasa de actividad, 2008-2029 (%)**



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) y Proyecciones de tasas de actividad, INE.

<sup>18</sup> Cuadrado, Pilar, Alejandro Fernández Cerezo, José Manuel Montero y Francisco José Rodríguez. (2023). "El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España". Boletín Económico - Banco de España, 2023/T3, 12. <https://doi.org/10.53479/33476>



**“ Es relevante señalar el estancamiento de la productividad en España en los últimos años, impactando negativamente en la calidad del empleo. ”**

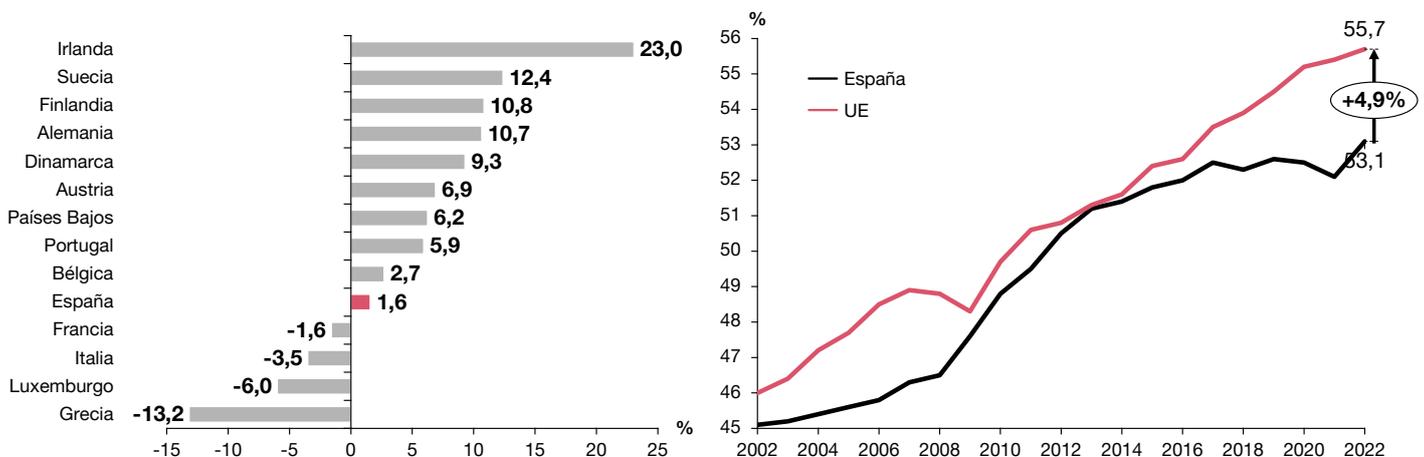
Entre los desafíos adicionales que se deben abordar, es relevante señalar el estancamiento de la productividad en España en los últimos años, impactando negativamente en la calidad del empleo. Este aspecto no es ajeno al problema del envejecimiento poblacional, constituyendo un factor determinante del capital humano disponible. Este estancamiento podría estar vinculado con el deterioro o la pérdida de habilidades a medida que las personas envejecen, lo que contribuye a la depreciación del capital humano<sup>19</sup>. Además, otro factor importante que influye en la acumulación de este capital humano es la experiencia laboral adquirida a lo largo de la carrera profesional<sup>20</sup>. A medida que una persona gana experiencia en un puesto de trabajo, es probable que mejore sus habilidades cognitivas.

Estas conclusiones hacen que un mercado laboral envejecido, con una alta tasa de precariedad y de desempleo, contribuya al deterioro de la acumulación de capital humano, condicionando la evolución de la productividad<sup>21</sup>.

Bajo este escenario, en España entre los años 2002 y 2022, la productividad multifactorial apenas se ha incrementado (1,6 p.p.), contrastando con países de nuestro entorno como Portugal, donde su productividad ha crecido en 5,9 p.p. Por otro lado, si se observa la productividad medida como el PIB entre hora trabajada, se detecta una considerable brecha del 4,9% en el año 2022 respecto a la media de la Unión Europea, manifestándose desde el año 2014.

Gráfico

**47 Variación productividad multifactorial Unión Europea y evolución de la productividad PIB/hora en la Unión Europea, 2002-2022 (%)**

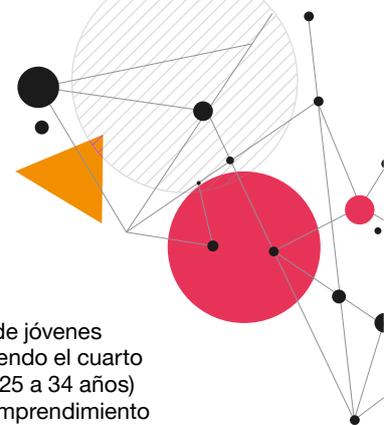


Nota: Por disponibilidad de datos, solo se muestran 14 países.  
Fuente: Eurostat.

<sup>19</sup> Anghel, Brindusa y Lacuesta, Aitor. (2020). "Envejecimiento, productividad y situación laboral". Boletín Económico - Banco de España, 1/2020. <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/10529>

<sup>20</sup> Jimeno Serrano, Juan F., Lacuesta, Aitor, Martínez Matute, Marta y Villanueva, Ernesto. (2016). "Education, labour market experience and cognitive skills: evidence from PIAAC". Documentos de Trabajo / Banco de España, 1635. <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/7249/1/dt1635e.pdf>

<sup>21</sup> Banco de España. (2019). "Informe Anual 2018". [https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/10061/1/InfAnual\\_2018.pdf](https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/10061/1/InfAnual_2018.pdf)



inferiores a los de la OCDE en porcentaje de jóvenes vinculados a actividades de esta índole, siendo el cuarto país con menor porcentaje de jóvenes (de 25 a 34 años) empresarios (2,35%) y vinculados con el emprendimiento (7,50%).

En conclusión, los jóvenes se enfrentan a una situación laboral cada vez más complicada, agravada por el contexto demográfico y productivo del país. En primer lugar, las grandes dificultades de acceso al mercado laboral, consecuencia de las crisis económicas experimentadas, han propiciado una menor participación en el mercado laboral, reduciendo su tasa de actividad y su peso población ocupada. Segundo, para aquellos que han logrado encontrar trabajo, se enfrentan a condiciones laborales difíciles, caracterizadas por la alta precariedad y parcialidad.

Además, este análisis de la situación de los jóvenes en el mercado laboral revela una serie de desafíos significativos, como el estancamiento de la productividad, donde se ha detectado un margen de mejora a través del impulso de la innovación y del emprendimiento entre los jóvenes. Estos aspectos son cruciales para impulsar el crecimiento económico sostenible y garantizar oportunidades laborales más equitativas y prósperas para las generaciones venideras.

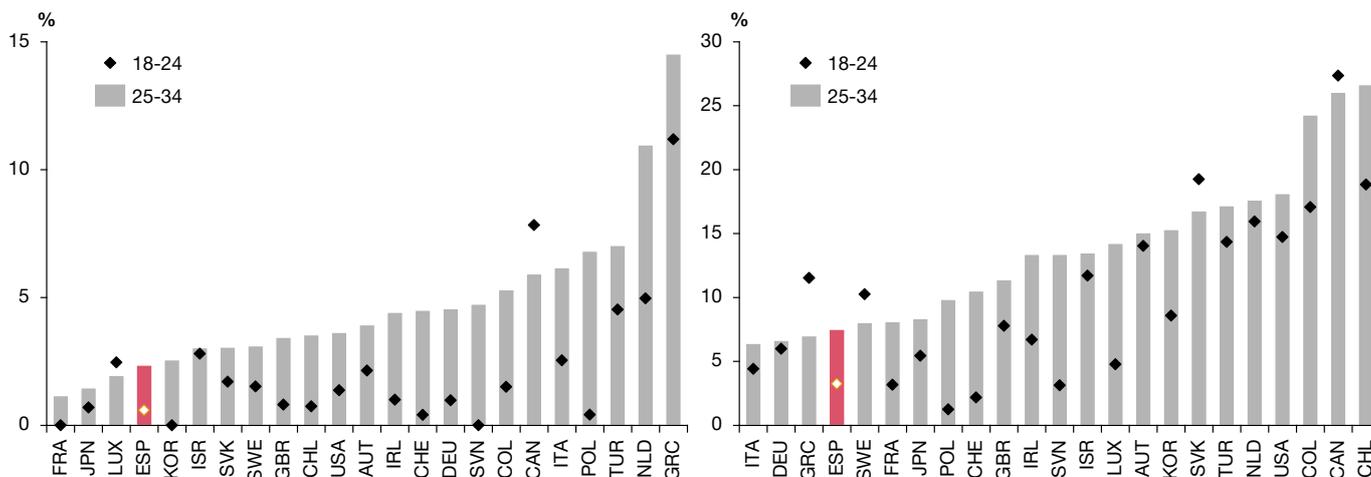
Un aspecto que determina las dinámicas de la productividad es el reducido peso de la innovación, siendo un gran determinante de su evolución en el largo plazo<sup>22</sup>. Siguiendo el *European Innovation Scoreboard (2023)* de la Comisión Europea, el cual mide el rendimiento de la innovación de los países en términos relativos con la media de la Unión Europea. España pertenece al grupo de innovadores moderados<sup>23</sup>, representando un 89,2% del rendimiento promedio de la Unión Europea. Es decir, se detecta un gran margen para impulsar la innovación en nuestro país al encontrarse en un rendimiento por debajo de la media de los países de nuestro entorno.

El emprendimiento puede ser uno de los factores para contribuir en la introducción de nuevas innovaciones y, por lo tanto, en ayudar a impulsar la productividad. En este sentido, España se encuentra en niveles muy

**“ Se detecta un gran margen para impulsar la innovación en nuestro país, al encontrarse en un rendimiento por debajo de la media de los países de nuestro entorno. ”**

Gráfico

**48** Porcentaje de jóvenes empresarios (izquierda) y de jóvenes vinculados al emprendimiento (derecha) en distintos países de la OCDE, 2018 (%)



Fuente: OCDE.

<sup>22</sup> Romer, P. M. (1990). "Endogenous Technological Change". *Journal of Political Economy*, 98(5), S71-S102. <http://www.jstor.org/stable/2937632>

<sup>23</sup> Este indicador define cuatro grupos de países en función de su rendimiento relativo con el promedio europeo (100%): Innovadores líderes (superior al 125%), Innovadores fuertes (entre un 100% y 125%), innovadores moderados (entre un 70% y 100%) e innovadores emergentes (menor del 70%).



# 6

## Vivienda

### 1. Introducción

Durante los últimos años el mercado inmobiliario ha experimentado un desequilibrio entre la oferta y demanda, propiciando un encarecimiento de la vivienda y obstaculizando su accesibilidad. Es importante destacar que este desequilibrio no es homogéneo en todo el territorio nacional, concentrándose en aquellas regiones con una mayor actividad económica, donde los niveles de esfuerzo de los hogares y los problemas de accesibilidad se incrementan.

Esta situación tampoco afecta a todos los colectivos de forma homogénea, afectando de forma particular a los jóvenes españoles. Este segmento de la población, con menor renta disponible, menor capacidad de ahorro y con una mayor restricción al crédito, se encuentra con serias dificultades para independizarse y emprender un proyecto de vida autónomo. Esto hace que los españoles abandonen el hogar de sus padres pasados los 30 años de media, cuatro años más tarde que el europeo medio. En este capítulo queremos llevar a cabo una revisión del estado del mercado inmobiliario en España, poniendo el foco en las generaciones más jóvenes, conscientes sobre las implicaciones en la natalidad y el futuro macroeconómico y social del país.

**“ El mercado inmobiliario ha experimentado un desequilibrio entre la oferta y demanda, propiciando un encarecimiento de la vivienda y obstaculizando su accesibilidad. ”**

### 2. Autonomía y emancipación

El acceso a la vivienda y la creación de un núcleo familiar constituye un paso esencial para la transición de la edad joven a la vida adulta. Sin embargo, en España, las generaciones más jóvenes enfrentan crecientes desafíos para alcanzar este hito significativo. En los últimos 15 años ha surgido una tendencia preocupante: los jóvenes españoles cada vez se independizan más tarde, llegando a los 30 años de media en 2022.

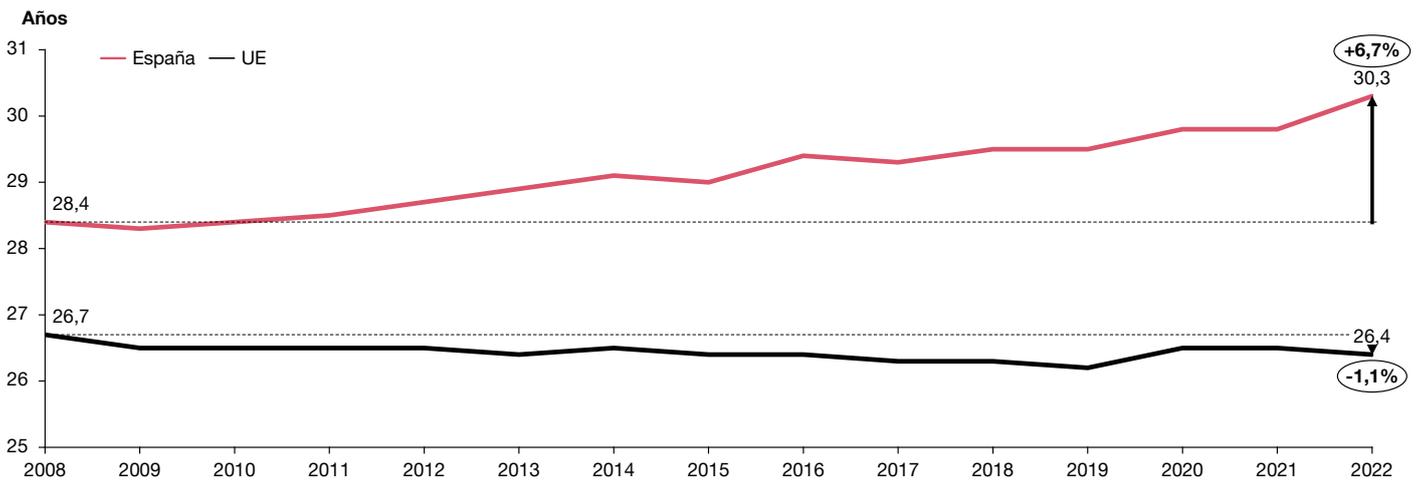
El aumento en la edad de emancipación entre los jóvenes españoles contrasta con la tendencia observada en el conjunto europeo (Gráfico 49). Mientras que, entre los años 2008 y 2022, la edad promedio de emancipación en Europa disminuyó en un 1,1% (de 26,7 años a 26,4), en España se ha incrementado en un 6,7% (de 28,4 años a 30,3). Este fenómeno deja a España con una edad de emancipación que supera en 4 años la media europea, aumentándose esta brecha con el paso de los años.

Este hecho da como resultado que el 66% de los jóvenes españoles que tienen entre 18 y 34 años viva todavía con sus padres (Gráfico 50), siendo el quinto mayor porcentaje de la Unión Europea y 17 puntos porcentuales por encima del promedio europeo. Esta cifra contrasta con la de países nórdicos como Suecia (13%), Dinamarca (16%), Finlandia (17%) o Noruega (22%), pero también con la realidad de los jóvenes alemanes (31%) o franceses (43%). Sólo los jóvenes de Italia (69%), Portugal (71%), Eslovaquia (71%) y Grecia (72%) salen de casa de sus padres más tarde que los españoles.



Gráfico

**49** Evolución de la edad de emancipación de los jóvenes (15-29 años) en España y Unión Europea, 2008-2022. (Años)

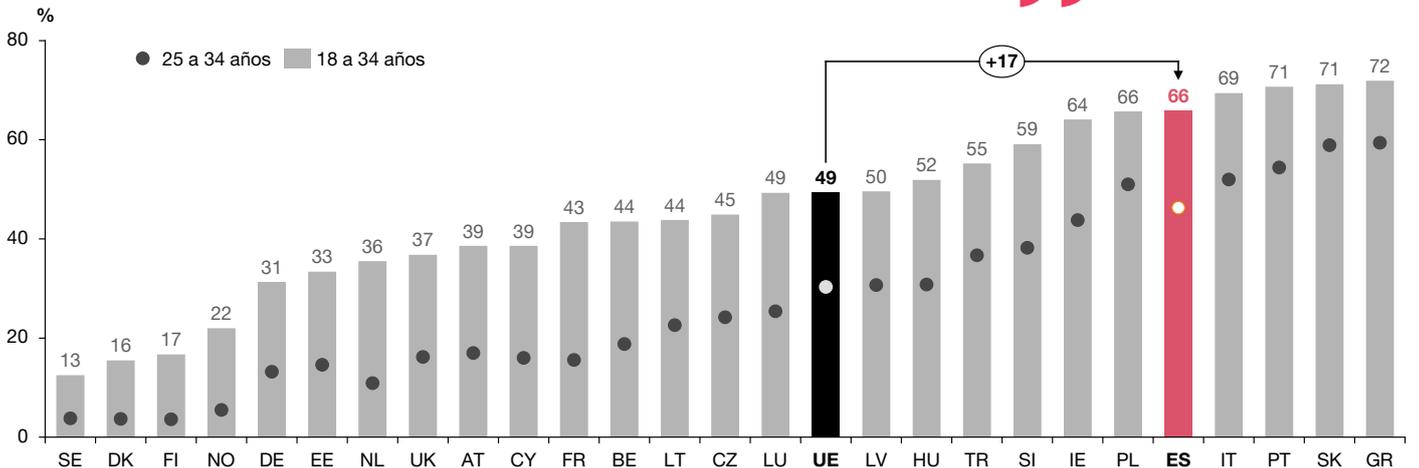


Fuente: Eurostat.

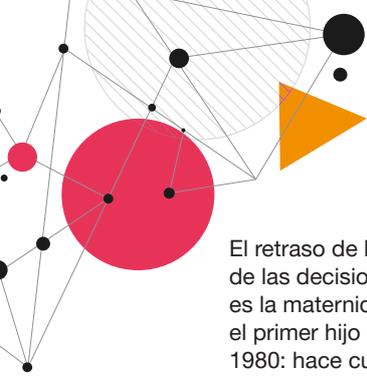
“ Mientras que, entre los años 2008 y 2022, la edad promedio de emancipación en Europa disminuyó, en España se ha incrementado. ”

Gráfico

**50** Porcentaje de jóvenes que viven con sus padres en España y en Europa, 2022. (%)



Fuente: Eurostat.



El retraso de la emancipación tiene su impacto en otra de las decisiones vitales al entrar en la vida adulta, como es la maternidad. La edad de la madre a la hora de tener el primer hijo ha aumentado en más de 4 años desde 1980: hace cuatro décadas era de 28,2 años y en la actualidad se sitúa en 32,6. En esta misma línea, la tasa de fecundidad ha pasado de 2,9 hijos por mujer en 1970 a 1,2 hijos de media en la actualidad, inferior al 1,5 del conjunto de la UE y significativamente por debajo del nivel que asegura el remplazo generacional (2,1 hijos por mujer).

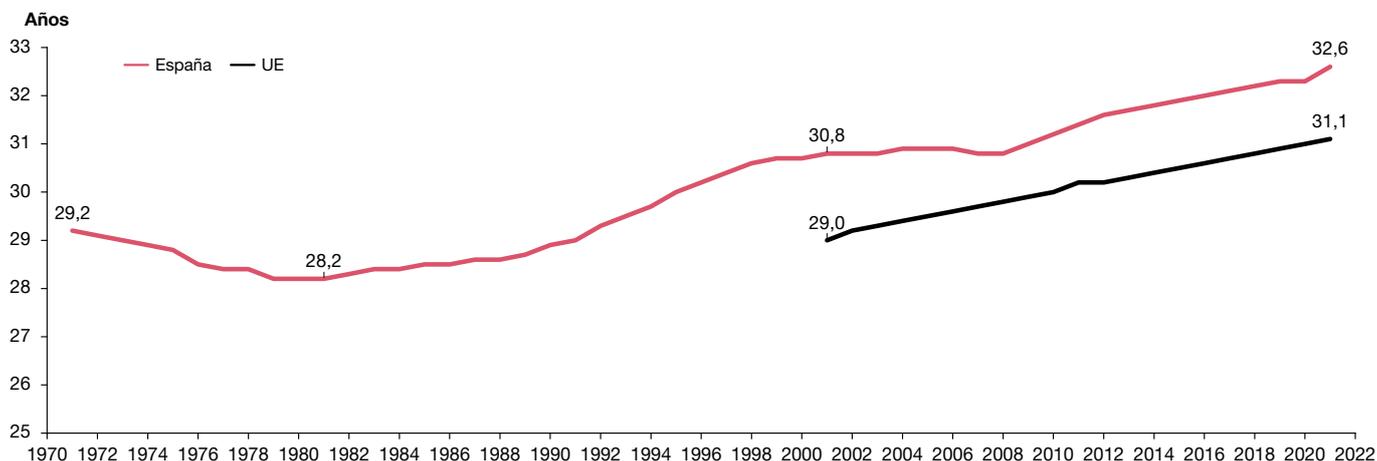
De forma adicional, se observa una divergencia entre la fecundidad deseada y la real, donde las mujeres españolas tienen menos hijos de los que en realidad desearían (Gráfico 53). Específicamente, según la

encuesta de fecundidad realizada por el INE en 2018, las madres españolas concibieron un hijo menos del que hubieran deseado (1,1 hijos, frente a los 2 deseados), incrementándose conforme se atiende a colectivos más jóvenes. Los motivos de esta situación son fundamentalmente económicos y laborales, donde el 44% de las mujeres alude a razones laborales y de conciliación o a razones económicas.

**“ Las mujeres españolas tienen menos hijos de los que en realidad desearían. ”**

Gráfico

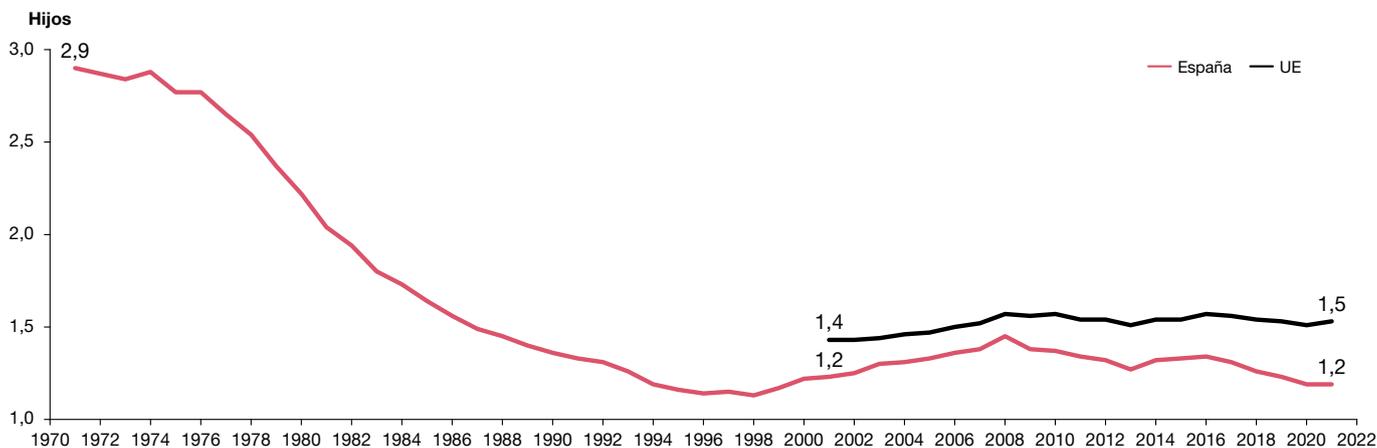
**51 Evolución de la edad de la madre en su primer hijo en España y en la Unión Europea, 1971-2021. (Años)**



Fuente: Eurostat.

Gráfico

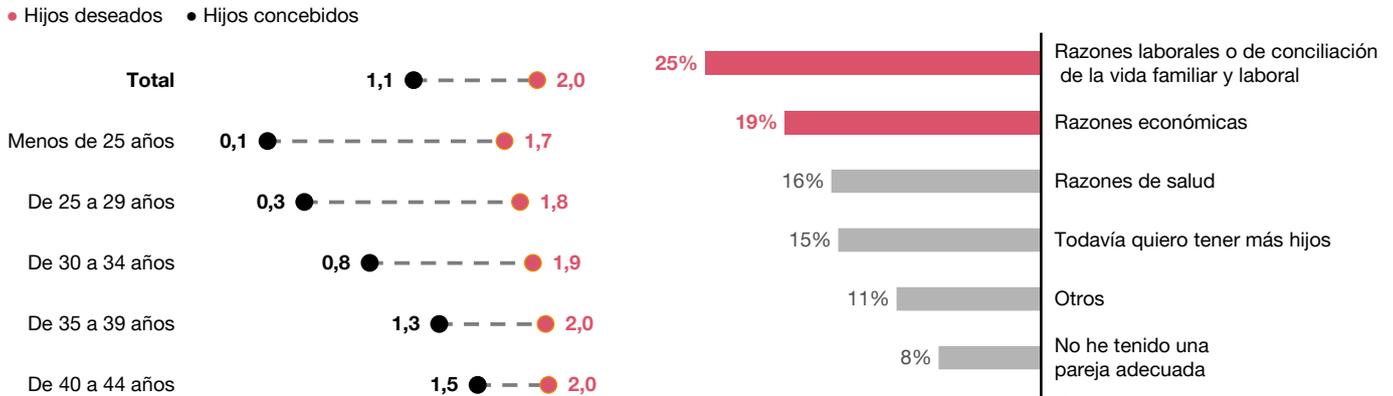
**52 Evolución de la tasa de fecundidad en España y en la Unión Europea, 1971-2021. (Número de hijos)**



Fuente: Eurostat.

Gráfico

### 53 Número de hijos concebidos y deseados según la edad y sus motivos, 2018. (Número de hijos y %)



Fuente: Encuesta de fecundidad, INE.

## 3. Acceso a la vivienda

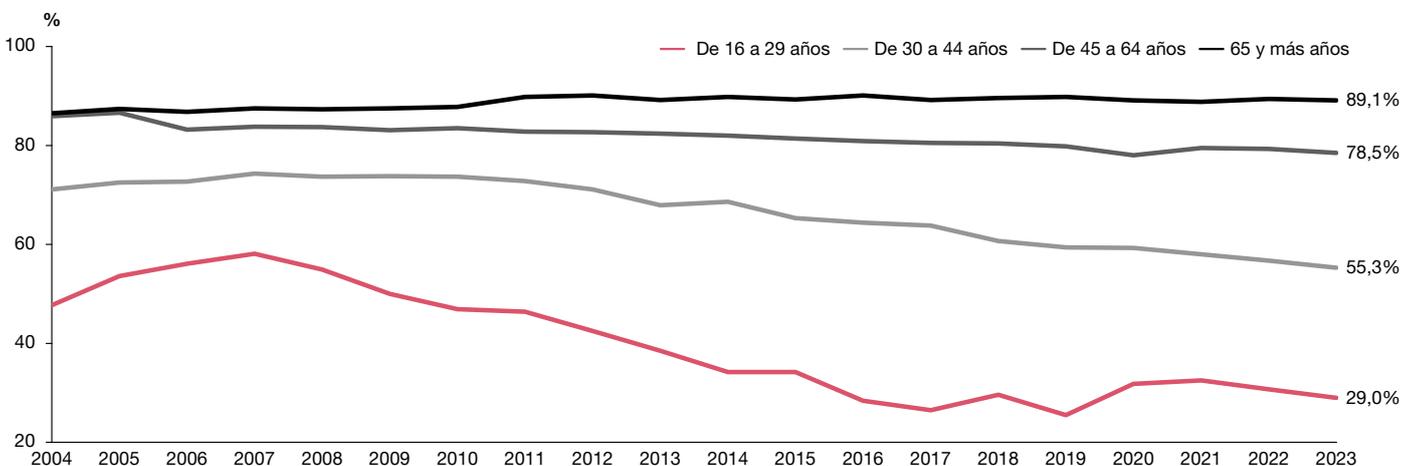
El retraso en la edad de emancipación y la reducción de la tasa de fecundidad son síntomas de una creciente dificultad en el acceso a la vivienda<sup>24</sup>. Acceder a una vivienda en propiedad requiere disponer de ahorros con los que pagar la parte del coste de adquisición no financiada por una hipoteca. Por lo tanto, una situación económica desfavorable, caracterizada por un difícil acceso al mercado laboral y una alta precariedad, merma la capacidad de ahorro de este colectivo que, junto con una mayor dificultad de acceso al crédito, hacen que el porcentaje de jóvenes propietarios se haya reducido considerablemente durante las dos últimas décadas.

Según el INE, en 20 años, la proporción de hogares jóvenes (de 16 a 29 años) con su vivienda principal en propiedad se ha reducido un 40%. Esto da lugar a un predominio del alquiler desde el año 2012 (Gráfico 55) y estando presente en el 57% de los hogares jóvenes en 2023. En contraste, en aquellos hogares más envejecidos, la posesión de la vivienda principal apenas ha variado, manteniéndose constante entorno al 90% para los hogares mayores de 65 años y al 80% para los hogares entre 45 a 65 años.

**“Una situación económica desfavorable, caracterizada por un difícil acceso al mercado laboral y una alta precariedad, hacen que el porcentaje de jóvenes propietarios se haya reducido considerablemente.”**

Gráfico

### 54 Proporción de hogares con su vivienda principal en propiedad según su edad, 2004-2023. (Porcentaje)

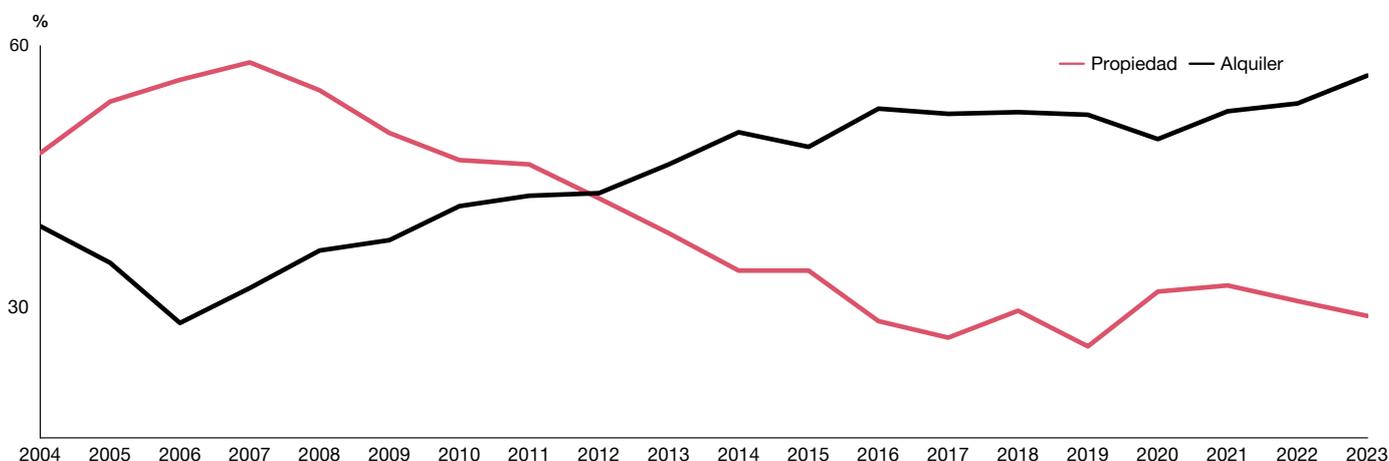


Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, INE. Nota: Edad del cabeza de familia del hogar.

<sup>24</sup> Dettling, Lisa J., y Melissa S. Kearney. (2014). "House prices and birth rates: The impact of the real estate market on the decision to have a baby". Journal of Public Economics, 110, pp. 82-100. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2013.09.009>

Gráfico

### 55 Tenencia de la vivienda principal de los hogares jóvenes (16 a 29 años), 2004-2023. (Porcentaje)



Nota: Se considera la tenencia de vivienda en alquiler tanto a precio de mercado como a precio reducido.  
Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, INE.

Además de los resultados del INE, las cifras ofrecidas por el Banco de España<sup>25</sup> muestran el dato preocupante: la tasa de propiedad de estos hogares jóvenes se ha reducido un 54% desde el año 2002 hasta el 2022 (69,3% en 2002 a 31,8% en 2022). No obstante, al analizar estas estadísticas, es fundamental tener en cuenta que el difícil acceso a la vivienda impide la creación de nuevos hogares, excluyendo de estas encuestas a aquellos jóvenes que no tienen la capacidad de emanciparse. En consecuencia, existe la posibilidad de que la proporción de individuos jóvenes que poseen una vivienda sea mucho menor que lo mostrado en estas estadísticas.

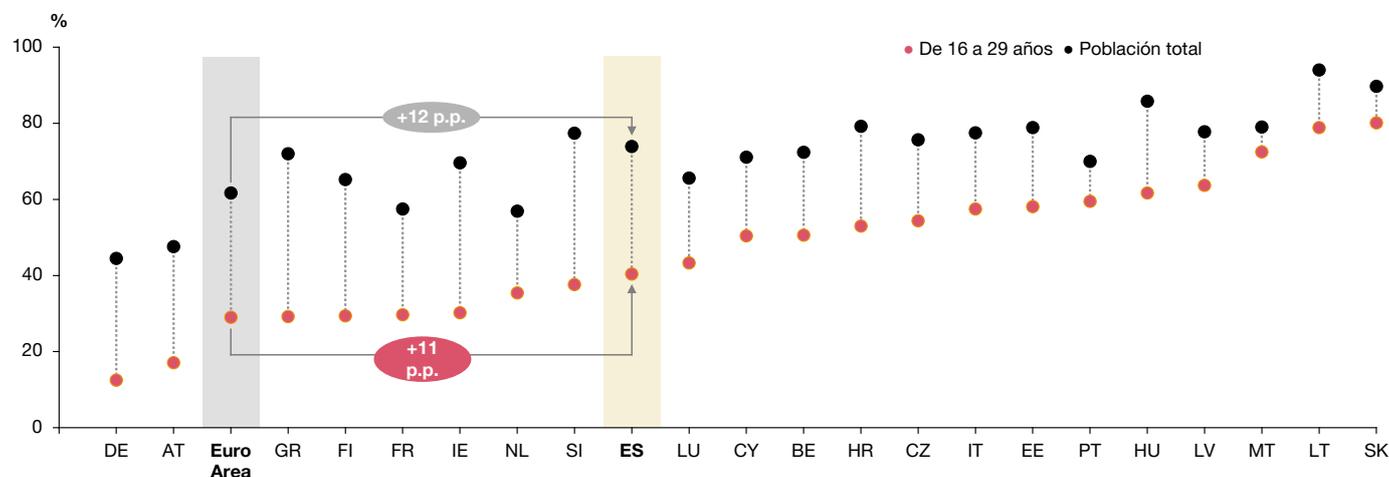
Bajo este contexto, a pesar de que el alquiler pueda ser la opción más viable para aquellos colectivos con

una falta de recursos financieros y estabilidad laboral necesarios para adquirir una vivienda, en España, el porcentaje de los hogares con su vivienda principal en propiedad sigue siendo superior al del total de la Eurozona.

Concretamente, un 73% del total de los hogares posee su vivienda habitual, siendo un 40% en el caso de la población menor de 35 años. Mientras, en el conjunto de la UE la tenencia de su vivienda habitual en propiedad es del 61% para todas las edades y de tan solo el 29% en los menores de 35 años. Este hecho puede ser un reflejo la ineficacia del mercado inmobiliario español, que, junto con una tardía edad de emancipación, sería incapaz de ofrecer el alquiler como un medio asequible de acceso a la vivienda.

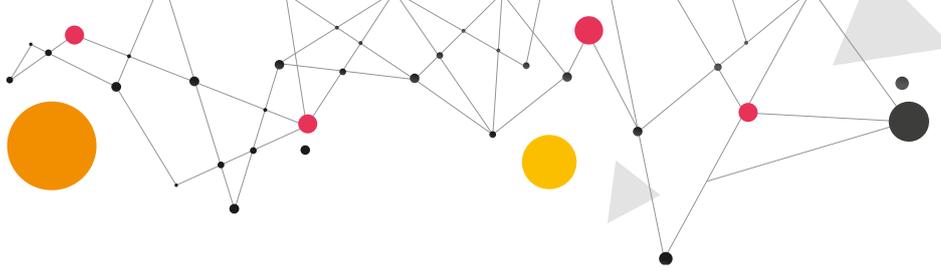
Gráfico

### 56 Porcentaje de hogares con su vivienda principal en propiedad en función de la edad en distintos países europeos, 2021.



Fuente: Banco Central Europeo.

<sup>25</sup> Encuesta Financiera de las Familias, Banco de España.



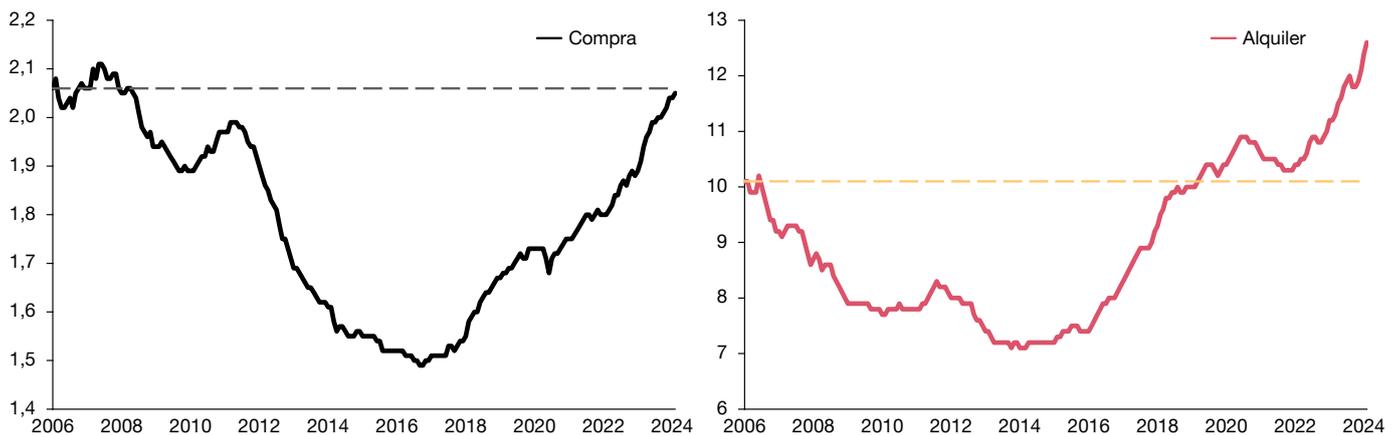
Bajo este contexto, las dinámicas del mercado inmobiliario de los últimos años han propiciado un alza de los precios, tanto de compra como de alquiler, retornando a los niveles alcanzados en plena burbuja inmobiliaria. En cuanto al precio de compra del metro cuadrado, España roza los niveles previos a la crisis del 2008, habiendo aumentado un 36% en los últimos 6 años. Asimismo, el precio de alquiler del metro cuadrado en España ha superado en un 24% los niveles anteriores a la crisis del 2008 y, desde su nivel más bajo registrado en 2014, ha sufrido un incremento del 77%.

Como resultado de este notable aumento de los precios, superior al de la renta de los hogares, el esfuerzo necesario para la compra de una vivienda, expresado en términos de salarios anuales, ha ascendido considerablemente en las últimas décadas (Gráfico 58). En los años 90 el esfuerzo para adquirir una vivienda se situó en un promedio de 3,9 salarios anuales, una cifra que escaló hasta 9,5 años en plena burbuja inmobiliaria. Desde entonces, en los últimos cinco años el esfuerzo teórico para la obtención de una vivienda se ha mantenido en torno a los 7,5 salarios anuales.

**“ Como resultado del aumento de los precios, superior al de la renta de los hogares, el esfuerzo necesario para la compra de una vivienda ha ascendido considerablemente. ”**

Gráfico

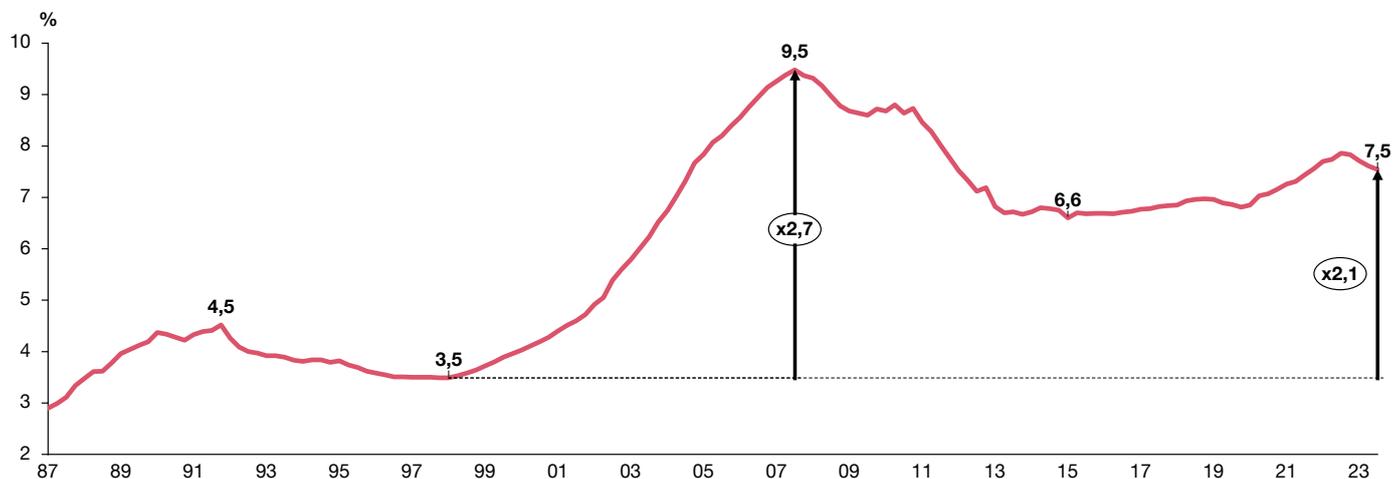
**57** Evolución del precio de compra y de alquiler del m<sup>2</sup> en España, 2006-2024. (Miles de euros de compra y euros de alquiler)



Fuente: Idealista.

Gráfico

**58** Esfuerzo teórico necesario para comprar una vivienda en España, 1987-2023. (Nº de salarios anuales)



Nota: Precio de la vivienda/Renta bruta por hogar.

Fuente: Banco de España.

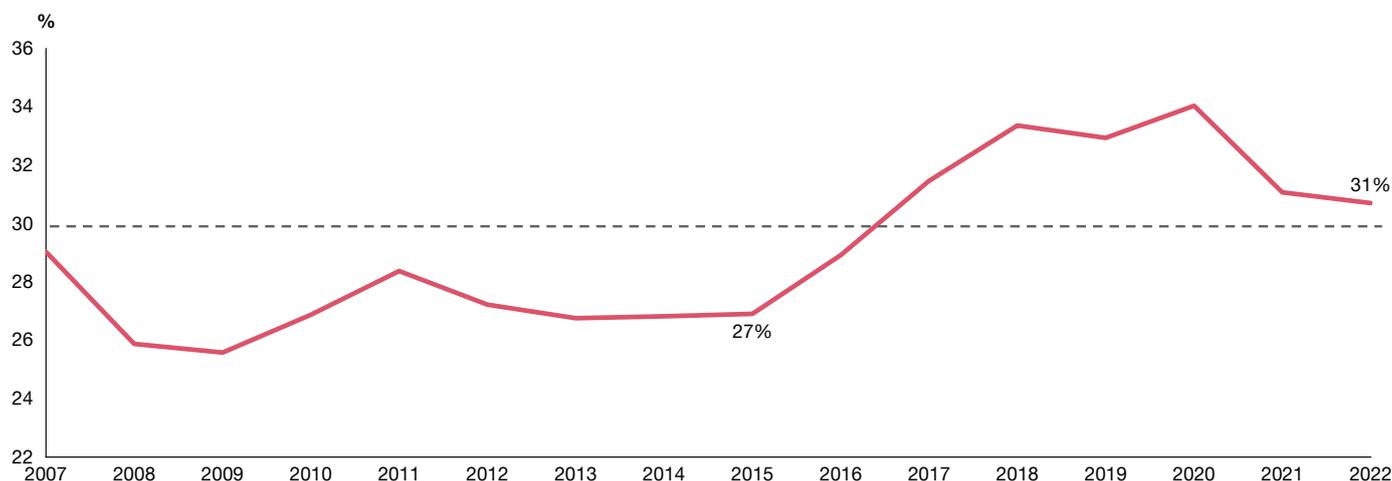
Cabe destacar que este esfuerzo no es homogéneo entre los distintos hogares, variando en función de su edad, como consecuencia de los diferentes niveles de renta<sup>26</sup>. Específicamente, los hogares menores de 25 años deben destinar 9,88 años de trabajo debe dedicar para adquirir una vivienda, siendo el colectivo con un mayor esfuerzo. En contraposición, los hogares de entre 55 y 64 años, han de emplear 6,84 sueldos anuales. Mientras, las familias de entre 35 y 44 años y de entre 45 y 54 años; deben dedicar 7,6 y 7,2 salarios anuales respectivamente.

“ Los hogares más jóvenes son el colectivo con un mayor esfuerzo para la compra y alquiler de una vivienda. ”

La vivienda en alquiler tampoco ha mostrado mejores resultados de accesibilidad, donde el esfuerzo de las familias españolas, definido como proporción de la renta neta de los hogares destinada al alquiler, se ha incrementado a lo largo de los últimos 15 años. Desde el año 2016 el esfuerzo económico medio de los hogares españoles en el arrendamiento de su vivienda supera el 30% de sus ingresos (cifra comúnmente recomendada<sup>27</sup>), llegando al 31% en 2022. Este incremento es de especial relevancia para aquellos colectivos con una menor renta como los jóvenes, que demandan de forma más intensa la vivienda en alquiler, por lo que un incremento en su esfuerzo condicionaría su capacidad de ahorrar la cantidad necesaria para adquirir una vivienda en propiedad en el futuro.

Gráfico

**59** Esfuerzo económico de los hogares para alquilar una vivienda en España, 2007-2022. (% de sus ingresos)



Nota: Precio del alquiler medio/Renta neta por hogar. Para obtener el precio de alquiler medio se ha usado el tamaño medio de una vivienda en España a fecha de 2022 según el Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana, 81m<sup>2</sup>.  
Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, INE e Idealista.



<sup>26</sup> Para el cálculo del esfuerzo económico por edad, se han usado los últimos datos disponibles de la renta de los hogares por edad de la Encuesta Financiera de las Familias del Banco de España, correspondientes a 2022.

<sup>27</sup> Por ejemplo, esta medida se utiliza para establecer uno de los criterios que determinan la declaración de una zona de mercado residencial tensionado, según la Ley 12/2023, de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda.

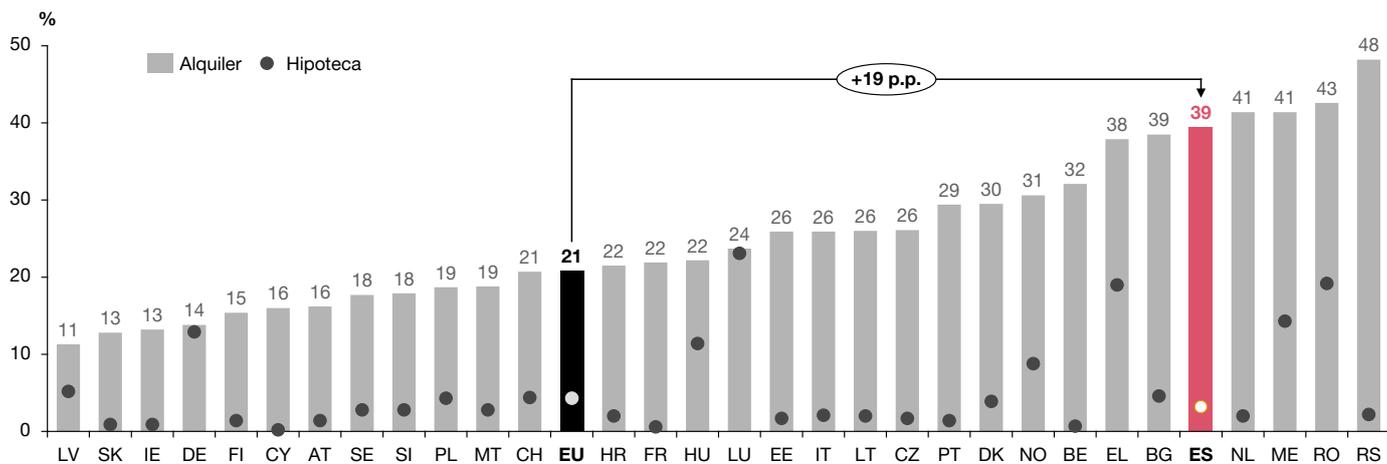


En este sentido, el esfuerzo para acceder a un alquiler entre los hogares más jóvenes es sustancialmente mayor<sup>28</sup>. En particular, los jóvenes de entre 16 a 29 años, deben dedicar cerca del 50% de su renta neta para poder acceder a un alquiler. Esto supone una distancia considerable respecto al resto de colectivos, donde los hogares entre 30 y 44 años y entre 45 y 64 años deben dedicar entorno al 35% y 30% de sus ingresos respectivamente.

Como resultado de esta situación, se pone de manifiesto la difícil realidad que enfrenta España, situándose como el quinto país con mayor porcentaje de población dedicando más del 40% de su renta al pago del alquiler. Específicamente, el 39% de los hogares españoles realiza este sobreesfuerzo, 19 puntos porcentuales más que la media de la Unión Europea.

Gráfico

**60** Porcentaje de población que dedica más de un 40% de su renta disponible al alquiler y a la hipoteca en Europa, 2022.



Fuente: Eurostat.

<sup>28</sup> Para el cálculo del esfuerzo económico por edad, se han usado los últimos datos disponibles de la renta de los hogares por edad del INE, correspondientes a 2021.

## 4. Un mercado tensionado

Un aspecto fundamental de la vivienda residencial es su vínculo geográfico local. Esta característica hace que el mercado residencial muestre una alta heterogeneidad entre los distintos territorios. Esto implica que un análisis a nivel nacional podría pasar por alto importantes diferencias y tendencias específicas, resultando necesario realizar los análisis en una escala regional.

La disparidad entre regiones es claramente visible en los precios de compra, encontrando comunidades autónomas en las que se ha experimentado un notable aumento, mientras que en otras se ha observado un descenso de los precios. Adicionalmente, es reseñable el comportamiento

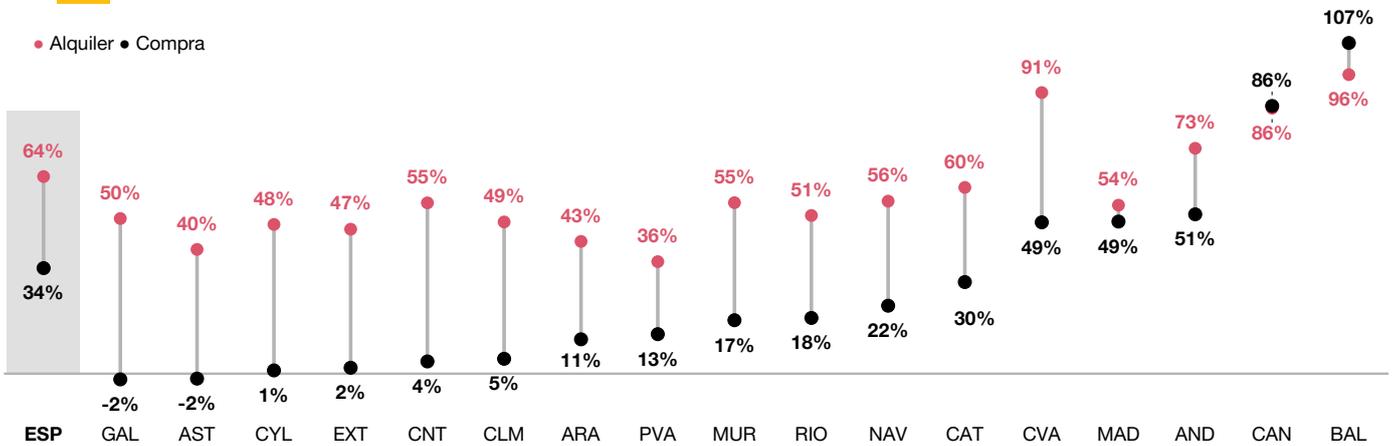
de los precios del alquiler a nivel regional, donde, a pesar de considerables diferencias, todas las comunidades convergen a un gran incremento entorno a la media nacional.

En términos de esfuerzo económico, las provincias donde se localizan las grandes ciudades (como Madrid, Barcelona o Málaga) y las regiones con una elevada concentración turística (ambos archipiélagos); experimentan los mayores niveles de esfuerzo, tanto en el pago del alquiler como de la hipoteca. Esta heterogeneidad se magnifica al reducir el nivel de observación y analizar las capitales de provincias<sup>29</sup>.

**“ Las provincias donde se localizan las grandes ciudades y con una elevada concentración turística; experimentan los mayores niveles de esfuerzo para la compra y alquiler de vivienda. ”**

Gráfico

### 61 Variación del precio de alquiler y compra del m<sup>2</sup> por Comunidad Autónoma, 2015-2023. (%)

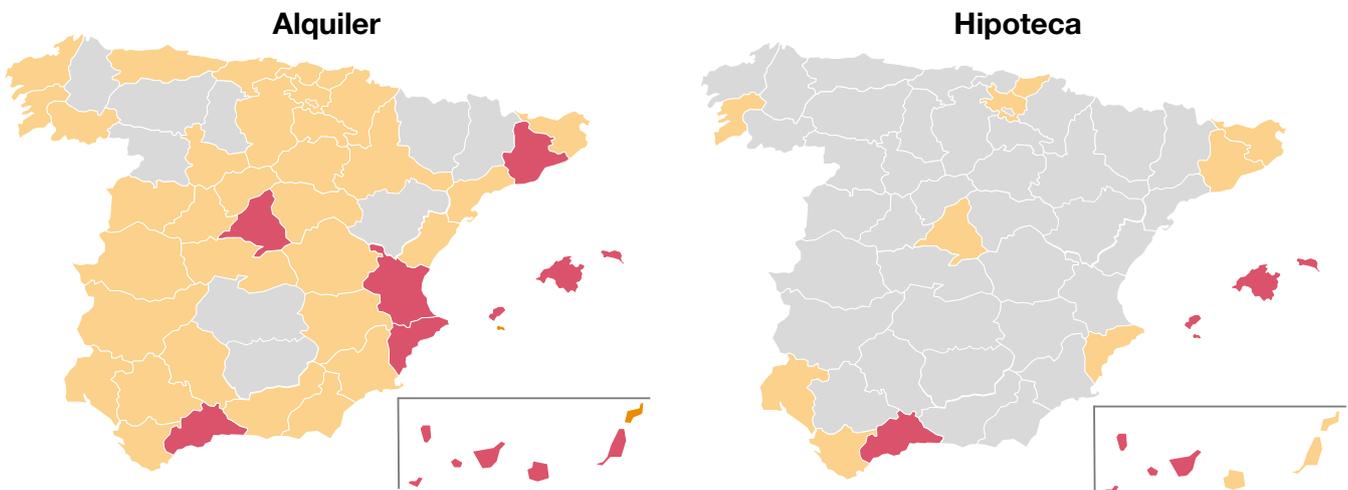


Fuente: Idealista.

Gráfico

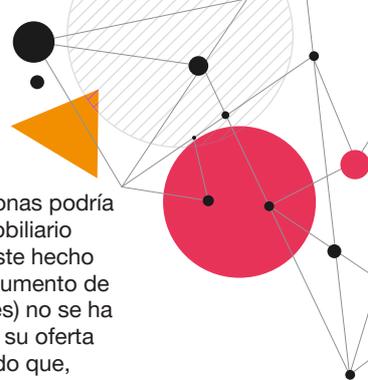
### 62 Provincias según el esfuerzo de los hogares en el alquiler y en el pago de la hipoteca, 2023. (%)

**Esfuerzo alto** (mayor al 30%) **Esfuerzo medio** (entre un 30% y 20%) **Esfuerzo bajo** (menor al 20%)



Nota: Los datos hacen referencia al mes de septiembre del año 2023.  
Fuente: Idealista.

<sup>29</sup> Fuente: Idealista.



Un ejemplo de ello es Palma de Mallorca, donde el esfuerzo económico vinculado al alquiler supera el 40% de la renta y el vinculado a la hipoteca duplica la media nacional (46,6% frente 21,4% del total nacional).

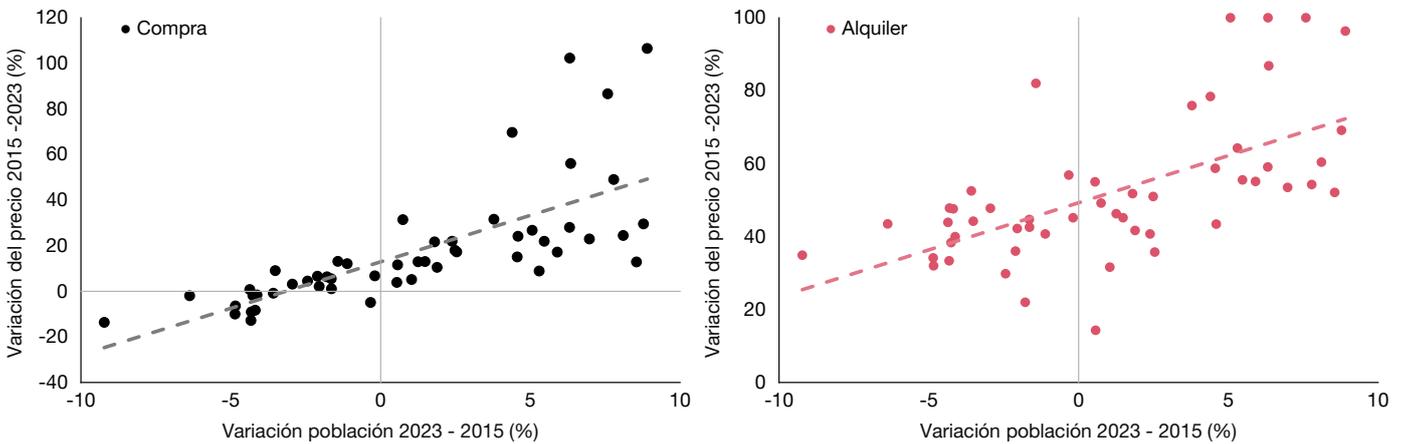
Uno de los principales factores de esta disparidad es la concentración de actividad económica, generando sustanciales diferencias en las dinámicas poblacionales entre territorios<sup>30</sup>. El proceso concentración de la población en las áreas urbanas, especialmente acusado en el caso de España<sup>31</sup>, influye en la demanda de viviendas residenciales; ejerciendo una presión sobre los precios y dificultando su accesibilidad. En este sentido, tal y como se muestra en el Gráfico 63, se observa una clara correlación positiva entre la variación de la población y los precios de compra y de alquiler.

El mayor aumento de los precios en estas zonas podría ser un indicio de la rigidez del mercado inmobiliario para hacer frente a la creciente demanda. Este hecho es visible a través del Gráfico 64, donde el aumento de la demanda de vivienda (aumento de hogares) no se ha visto acompañado de un incremento en su oferta (viviendas terminadas); dando como resultado que, desde el año 2011, se han creado más hogares que viviendas. Específicamente, en 2023 se crearon 272.000 hogares, mientras que el número de viviendas terminadas fue únicamente de 89.000. Es decir, en 2023, el número de hogares se ha incrementado tres veces más rápido que el total de viviendas finalizadas, contabilizando tanto las viviendas libres como las protegidas.

**“ El aumento de la demanda de vivienda no se ha visto acompañado de un incremento en su oferta. ”**

Gráfico

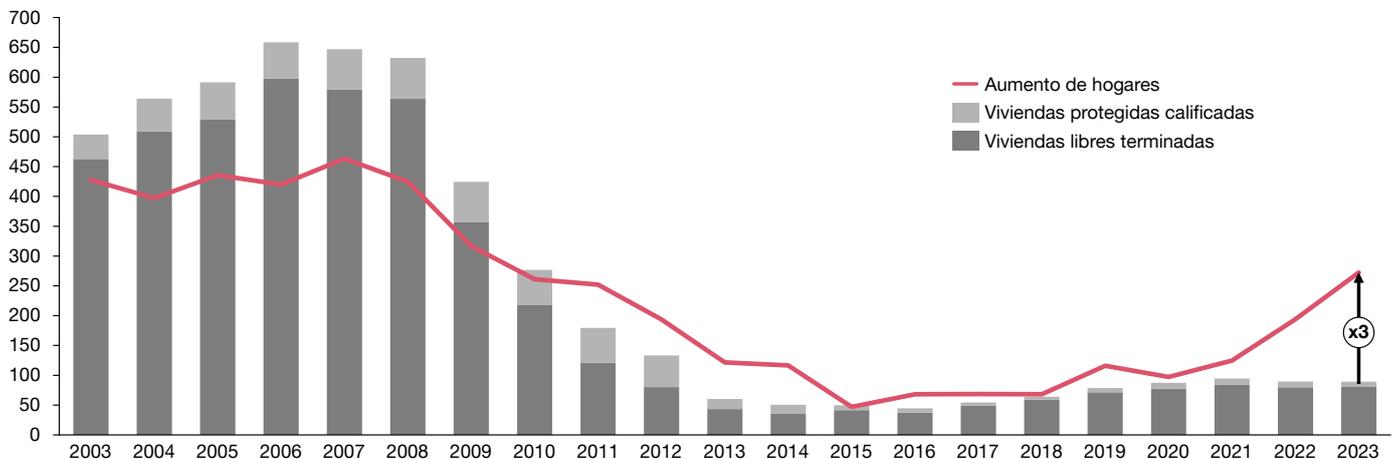
**63** Relación entre la variación de la población y la variación del precio del m<sup>2</sup> de compra y de alquiler por provincias, 2015-2023. (%)



Fuente: Idealista e INE.

Gráfico

**64** Construcción de viviendas y evolución del número de hogares, 2003-2023. (Miles)



Fuente: INE y Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana.

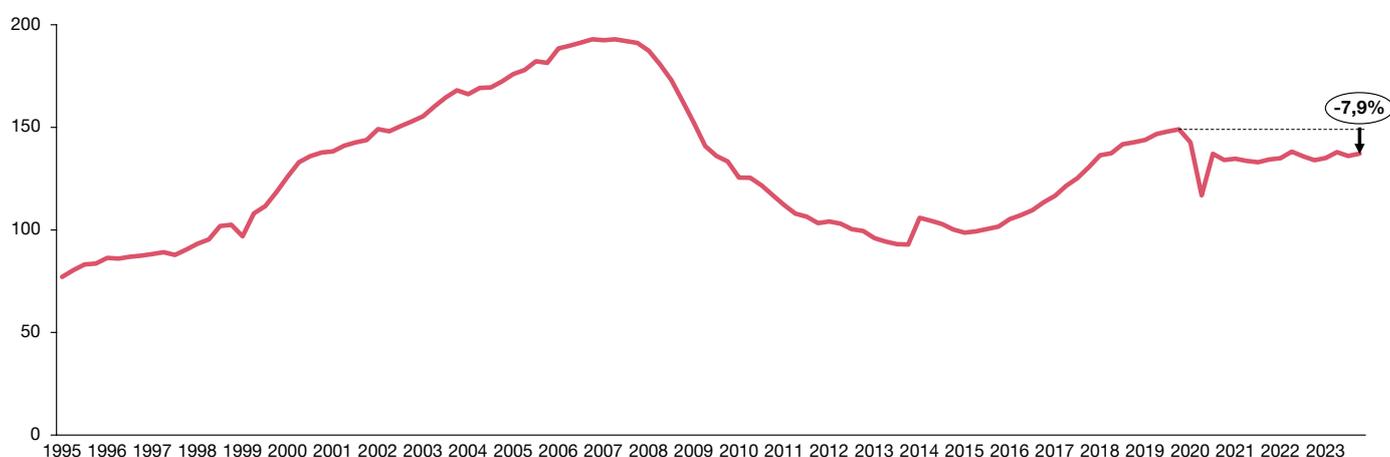
<sup>30</sup> Banco de España. (2024). “Capítulo 4. El mercado de la vivienda en España: evolución reciente, riesgos y problemas de accesibilidad”. En Banco de España, Informe Anual 2023, pp. 232-396.  
<sup>31</sup> Banco de España. (2021). “Capítulo 4. La distribución espacial de la población en España y sus implicaciones económicas”. En Banco de España, Informe Anual 2020, pp. 271-318.

Este desajuste entre la oferta y demanda tiene su origen en la escasa inversión en vivienda experimentada en los últimos años. Esta inversión se venía recuperando de la crisis del 2008 durante los años previos a la pandemia, después de alcanzar niveles históricamente reducidos, bajo un contexto de un menor crecimiento poblacional. Sin embargo, tras el shock ocasionado por la Covid-19, esta inversión no ha recuperado su tendencia anterior, continuando por debajo del nivel alcanzado en 2019 (7,9% por debajo de esta cifra) y estancándose en niveles anteriores al año 2018. Este hecho, unido con las estimaciones de un considerable aumento en el número de hogares<sup>32</sup>, auguran una tensa situación para el mercado inmobiliario en un futuro cercano<sup>33</sup>.

La escasez de oferta y de inversión viene motivada por una difícil situación del sector de la construcción. Los elevados precios de adquisición del suelo, junto con los elevados costes de materiales y la escasez de mano de obra; condicionan su rentabilidad y, por lo tanto, la inversión, que dificultan la construcción de vivienda nueva asequible. Tal y como se muestra en el Gráfico 66, desde el año 2005 los costes del sector han aumentado un 50%, donde más de la mitad de este incremento se ha producido en los últimos 3 años.

Gráfico

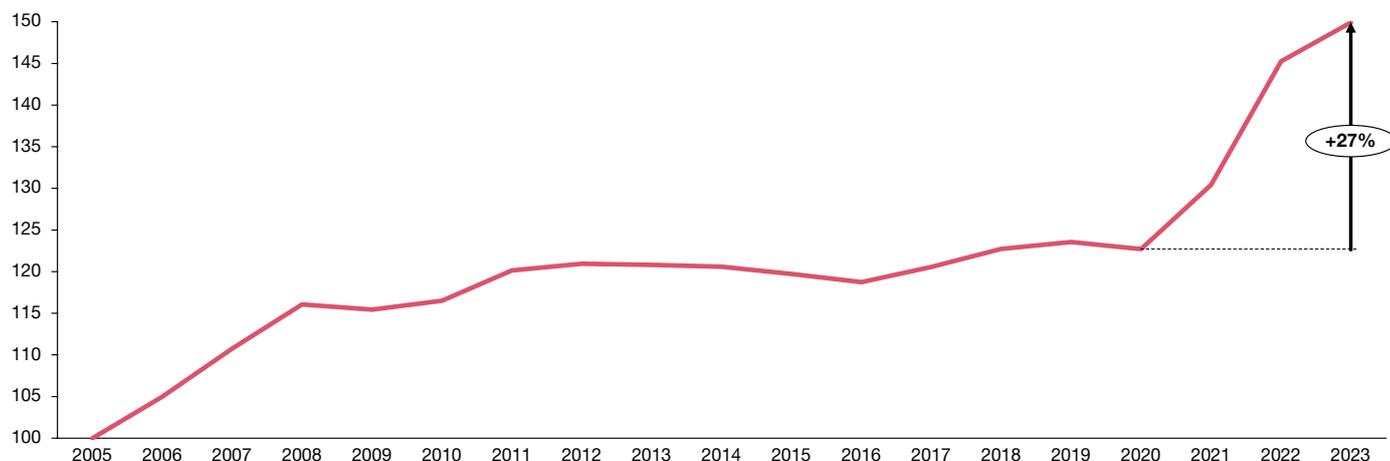
### 65 Evolución de la inversión en vivienda según la contabilidad nacional, 1995-2023. (Índice de volumen encadenado)



Nota: Datos ajustados de estacionalidad y calendario.  
Fuente: INE.

Gráfico

### 66 Evolución del índice de costes del sector de la construcción, 2005-2023. (Índice 2005 = 100)



Nota: Incluye la edificación residencial, no residencial y rehabilitación; ponderado según la mano de obra y el consumo de materiales.  
Fuente: Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible.

<sup>32</sup> Según las proyecciones del INE, en 2030 se incrementarán 1,5 millones el número de hogares.

<sup>33</sup> San Juan, Lucio. (2023). "El desajuste entre la oferta y la demanda de vivienda, y su relación con los precios". Boletín Económico - Banco de España, 2023/T2, 09. <https://doi.org/10.53479/30189>

## 5. La vivienda pública

El difícil acceso a la vivienda para los jóvenes tiene importantes implicaciones tanto en la emancipación y fecundidad (véase epígrafe 2); como en otros aspectos económicos, afectando negativamente en la movilidad laboral. En concreto, unos elevados precios del alquiler podrían desincentivar la aceptación de ofertas de trabajo en áreas tensionadas<sup>34</sup>. Esto hace que las políticas públicas adquieran especial relevancia al poder influir y mitigar las ineficiencias observadas en el mercado inmobiliario.

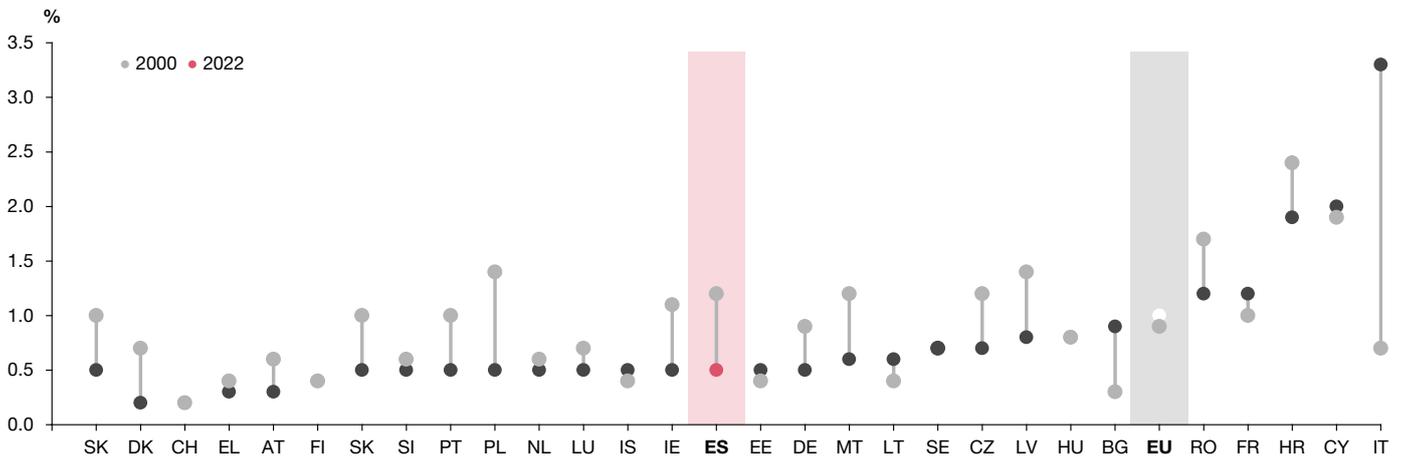
Para ello, una herramienta clave de las administraciones públicas para intervenir de manera directa en el mercado inmobiliario a medio y largo plazo es el aumento de la oferta de vivienda accesible, ya sea a través de incentivos al sector privado o mediante la provisión de un

parque de vivienda pública. En este sentido, la tendencia seguida por España en los últimos años ha sido insuficiente, donde, en 2022, la importancia del gasto público en vivienda ha sido la mitad que en el promedio de la UE. Además, mientras que en Europa este sobre el PIB se ha incrementado ligeramente, en España se ha reducido a menos de la mitad. El gasto público en vivienda sobre el PIB en 2022 fue de un 0,5%, mientras que en el año 2000 fue de un 1,2%, lo que implica una reducción del 58%. Por el contrario, la UE ha aumentado el gasto en los últimos 20 años del 0,9% del PIB al 1%.

“ En 2022, la importancia del gasto público en vivienda en España ha sido la mitad que en el promedio de la UE. ”

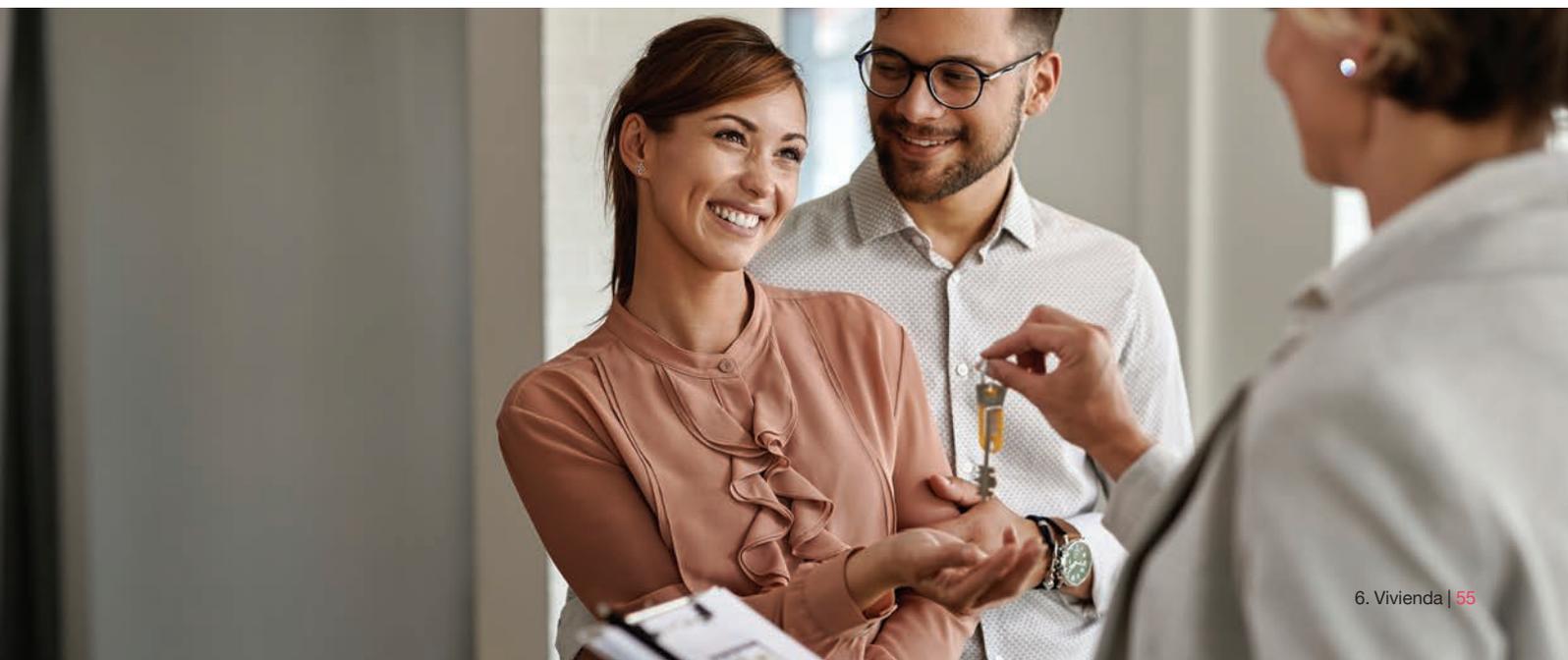
Gráfico

### 67 Peso del gasto público en vivienda sobre el PIB en Europa, 2000-2022. (%)



Fuente: General government expenditure by function (COFOG), Eurostat.

<sup>34</sup> Banco de España. (2024). “Capítulo 4. El mercado de la vivienda en España: evolución reciente, riesgos y problemas de accesibilidad”. En Banco de España, Informe Anual 2023, pp. 232-396.

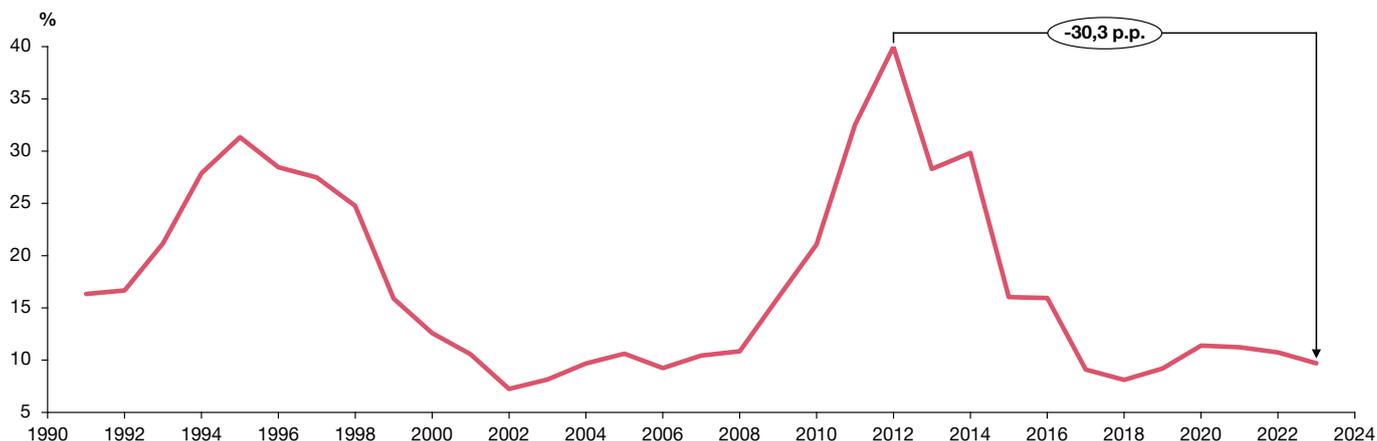


En cuanto a la provisión de un parque de vivienda pública, la introducción de viviendas de protección oficial (VPO) en el mercado inmobiliario supone una ayuda para reducir los esfuerzos que realizan los jóvenes para lograr la emancipación. En este sentido, desde el año 2012 se ha producido un descenso considerable del peso de las VPO sobre el total de viviendas terminadas (Gráfico 68), representando un 9,7% en el año 2023, frente al 39,9% que representaban el año 2012. Además, si observamos exclusivamente las VPO dedicadas en alquiler (Gráfico 69), las cuales son de especial relevancia para los jóvenes, gracias a su naturaleza como medio de acceso a la emancipación (véase sección tercera); en 2022 se finalizaron cerca de la mitad de las terminadas en el año 2011 (5.939 en 2022, frente a 9.851 en 2011).



Gráfico

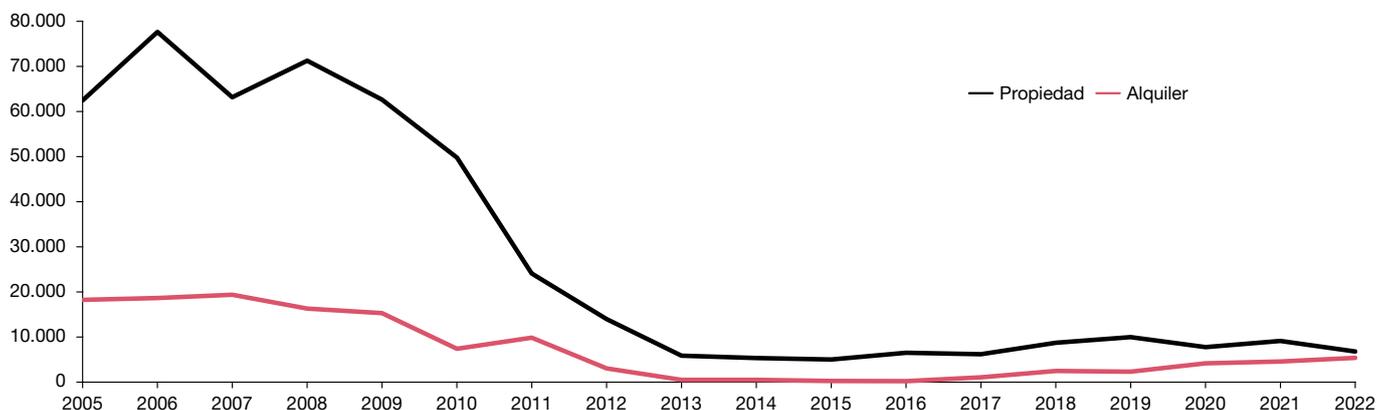
**68** Peso de las VPO sobre el total de las viviendas terminadas, 1991-2023. (%)



Nota: Se hace referencia al número de calificaciones definitivas.  
Fuente: Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana.

Gráfico

**69** VPO terminadas según su régimen de uso, 2005-2021. (Nº de viviendas)



Nota: Se hace referencia al número de calificaciones provisionales.  
Fuente: Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana.



Estos hechos dan como resultado la existencia de un gran margen para la creación de viviendas de alquiler social en España. Siendo uno los países con menor porcentaje de sus viviendas destinadas al alquiler social (Gráfico 70), con apenas el 1% del total de su parque de viviendas, lejos de la media de la Unión Europea, donde este porcentaje alcanza el 8%.

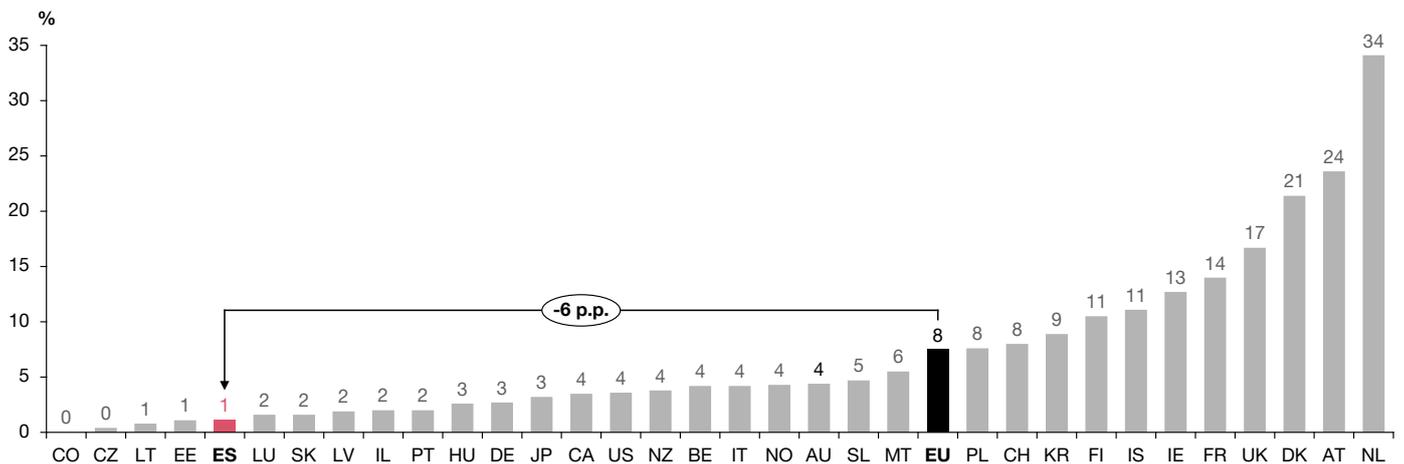
En resumen, los jóvenes españoles se enfrentan a un mercado de la vivienda cada vez más inaccesible, con unos precios excesivamente elevados y, en el caso de querer emanciparse, se ven obligados a realizar

grandes esfuerzos económicos para lograrlo. Este hecho afecta negativamente en múltiples factores sociales y económicos, como la fecundidad o la movilidad laboral. Sin embargo, con una previsible persistencia del desajuste entre la oferta y la demanda; y una escasa inversión en vivienda pública, las perspectivas del mercado inmobiliario no parecen ser alentadoras para los jóvenes.

**“ Los jóvenes españoles se enfrentan a un mercado de la vivienda cada vez más inaccesible, viendose obligados a realizar grandes esfuerzos económicos para emanciparse. ”**

Gráfico

**70** Peso de la vivienda en alquiler social en distintos países de la OCDE 2020. (%)



Fuente: OCDE.



# 7

## Impacto de la IA

### 1. Introducción

El avance de la Inteligencia Artificial (IA) ha sido notable en los últimos años, con progresos significativos que están transformando numerosas industrias. Esta tecnología ha mejorado y se ha sofisticado rápidamente, provocando cambios tecnológicos de gran magnitud en periodos de tiempo sin precedentes. Un ejemplo claro de este progreso es la aparición de la IA generativa, que ha permitido su aplicación en sectores que hasta ahora no se habían visto tan profundamente afectadas por la esta tecnología.

Debido a su rápida evolución y a la incertidumbre que esto conlleva, en la actualidad se presenta un debate en torno al impacto que tendrá sobre la economía. Así, diversos estudios plantean la posibilidad de grandes incrementos en la productividad durante los próximos 10 años. Mientras que otros autores estiman un impacto más contenido sobre la productividad.

A pesar de estas dos posturas, existe un claro consenso de que su impacto no solo se concentrará en aquellas profesiones con habilidades históricamente automatizables; sino que afectará también a aquellas ocupaciones más cualificadas, con un predominio de actividades que impliquen conocimientos técnicos y toma de decisiones. Según la evidencia disponible<sup>35</sup>, entorno al 60% de los trabajadores en economías desarrolladas se encuentran en ocupaciones de alta exposición a la IA.

Bajo este contexto, lo más importante es examinar la proporción de estos empleos en los que se podrá adaptar la IA como una herramienta complementaria y no como una sustitución al trabajo humano. Además, es relevante estudiar la interconexión de este aspecto con los anteriores capítulos expuestos en este informe: ¿cómo será su efecto en el empleo?; ¿cómo afectará la IA en la educación futura?; ¿podrá la IA ayudar a paliar el efecto del envejecimiento poblacional?; y ¿cómo podría afectar al acceso de la vivienda?

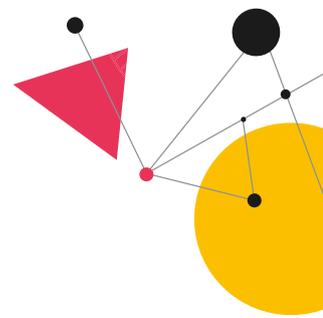
**“ El impacto de la IA no solo se concentrará en aquellas profesiones con habilidades históricamente automatizables; sino que afectará también a aquellas ocupaciones más cualificadas. ”**

### 2. ¿Cómo será su efecto en el empleo?

El impacto de la IA sobre las distintas ocupaciones podría generar efectos positivos en la productividad. Este aspecto es de especial relevancia, ya que es un factor clave para el crecimiento económico, la evolución de los salarios y la reducción de la desigualdad.

<sup>35</sup> Cazzaniga and others. 2024. “Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work.” IMF Staff Discussion Note SDN2024/001, International Monetary Fund, Washington, DC.

<sup>36</sup> PwC. 2023. “PwC’s 2024 AI Jobs Barometer: How will AI affect jobs, skills, wages and productivity?”. <https://www.pwc.es/es/consultoria/inteligencia-artificial/ai-jobs-barometer.html>



Hasta ahora, los datos de PwC<sup>36</sup> muestran que los sectores más expuestos a la IA han experimentado un crecimiento de la productividad casi cinco veces más rápido que aquellos con menor exposición. En cuanto a las proyecciones futuras, se definen dos posturas. Por un lado, una postura más optimista, con estudios como el de Goldman Sachs<sup>37</sup>, que auguran un incremento anual de la productividad del 1,5% en los próximos 10 años. Por otro lado, una postura más cauta, donde autores como Acemoglu<sup>38</sup>, estiman un incremento anual más moderado, entre el 0,7% y el 0,55% en la próxima década.

Las diferencias en cuanto a la cuantificación del impacto futuro de la IA dependen de la capacidad de adaptar la IA como una tecnología complementaria y no como un reemplazo a los trabajadores. Históricamente, el impacto de las nuevas tecnologías sobre el empleo ha estado condicionado por el tipo de tareas y las habilidades desarrolladas por los trabajadores a las que ha afectado<sup>39</sup>. Por un lado, una mayor exposición a la nueva tecnología podría automatizar ciertas tareas y llevar a la sustitución de determinados puestos de trabajo. Por otro lado, podría ayudar en las tareas existentes o crear otras nuevas, permitiendo que aumente la contribución del trabajador sobre la producción y la configuración de nuevas industrias alrededor de ellas.

Por lo tanto, el efecto neto de la IA sobre el empleo no dependerá simplemente de la exposición de las ocupaciones a esta tecnología; sino de su grado de complementariedad. Los profesionales con altos niveles de exposición y compatibilidad con la IA podrían experimentar aumentos en la productividad y en la demanda de empleo. En cambio, los

trabajadores con una alta exposición, pero una baja complementariedad tendría un mayor riesgo de ser reemplazados por la IA. Es decir, una mayor exposición a la IA no implica la destrucción de esos empleos; sino que dependerán de su capacidad de introducir la IA en sus labores diarias, que permitan trabajar de forma más eficiente.

En pasadas revoluciones tecnológicas el efecto sobre el empleo ha sido positivo<sup>40</sup>, ya que el segundo efecto ha dominado sobre el primero. Gracias a una adaptación de la oferta de trabajo relativamente rápida, se han dado grandes aumentos en la productividad y de las horas trabajadas.

Los anteriores avances tecnológicos se limitaron a la automatización de tareas complementarias al trabajo humano, de carácter manual y rutinario, mientras que en la actualidad las habilidades y tareas a las que influye la IA son diferentes. La capacidad de la IA para generar resultados nuevos y complejos, indistinguibles de la creación humana, hace que su impacto se concentre en aquellas labores que requieren de la toma de decisiones, de mayores niveles de cualificación y de una menor intervención física<sup>41 y 42</sup>.

**“ Una mayor exposición a la IA no implica la destrucción de empleos, sino que dependerán de su capacidad de introducir la IA en sus labores diarias, que permitan trabajar de forma más eficiente. ”**

<sup>37</sup> Briggs, J. and D. Kodhani. 2023. “The potentially large effects of artificial intelligence on economic growth”. Global Economics Analyst.

<sup>38</sup> Acemoglu, D. 2024. “The Simple Macroeconomics of AI”, Massachusetts Institute of Technology, Working Paper.

<sup>39</sup> Acemoglu, Daron, and Pascual Restrepo. 2019. “Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor.” *Journal of Economic Perspectives*, 33 (2): 3-30.

<sup>40</sup> Banco de España. 2024. “Capítulo 3. El mercado de trabajo español: situación actual, tendencias estructurales y políticas de empleo”. Banco de España. Informe Anual 2023, pp. 179-229.

<sup>41</sup> Webb, Michael. 2019. “The Impact of Artificial Intelligence on the Labor Market”. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3482150>.

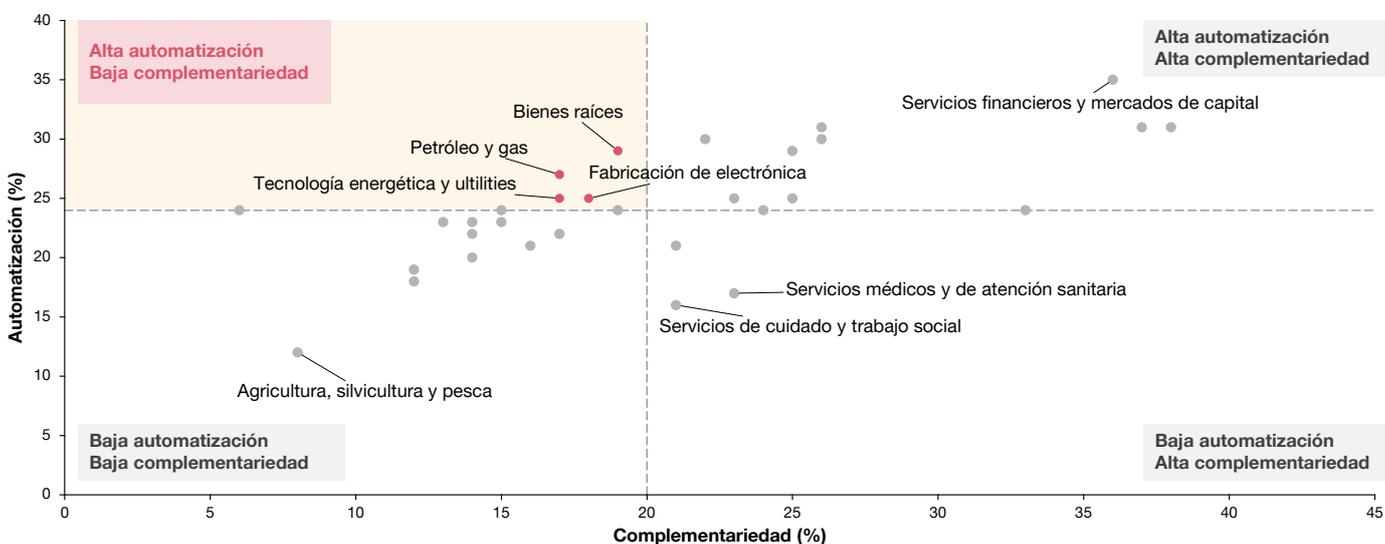
<sup>42</sup> Felten, E., M. Raj, and R. Seamans. 2021. “Occupational, industry, and geographic exposure to artificial intelligence: A novel dataset and its potential uses”. *Strategic Management Journal* 42 (12), 2195-2217.

En relación con su complementariedad, las tareas más automatizables tienden a ser más rutinarias, como realizar actividades administrativas o tareas relacionadas con el análisis elemental de datos. Por otro lado, aquellas ocupaciones con tareas que requieran de un razonamiento más abstracto y una interacción con el público son los más susceptibles a una mayor complementariedad. Según la evidencia<sup>43</sup>, de media, el 60% de los trabajadores de las economías avanzadas se enfrentan a una alta exposición ante la IA. No obstante, el 27% lo hacen en ocupaciones con una alta complementariedad, mientras que el 33% restante en ocupaciones con una baja complementariedad.

En cuanto a la caracterización por industrias, siguiendo los resultados del World Economic Forum<sup>44</sup>, en el Gráfico 71 se muestra los distintos sectores según su exposición y complementariedad con la IA. En línea con lo comentado anteriormente, se observa que un mayor nivel de automatización implica mayores niveles de complementariedad, siendo un indicativo de que la introducción de la IA podría no afectar negativamente en el empleo. Sin embargo, se observan determinadas industrias con altos niveles de automatización, pero con una escasa complementariedad (bienes raíces y petróleo y gas); debido fundamentalmente a una mayor presencia de empleos rutinarios fácilmente automatizables.

Gráfico

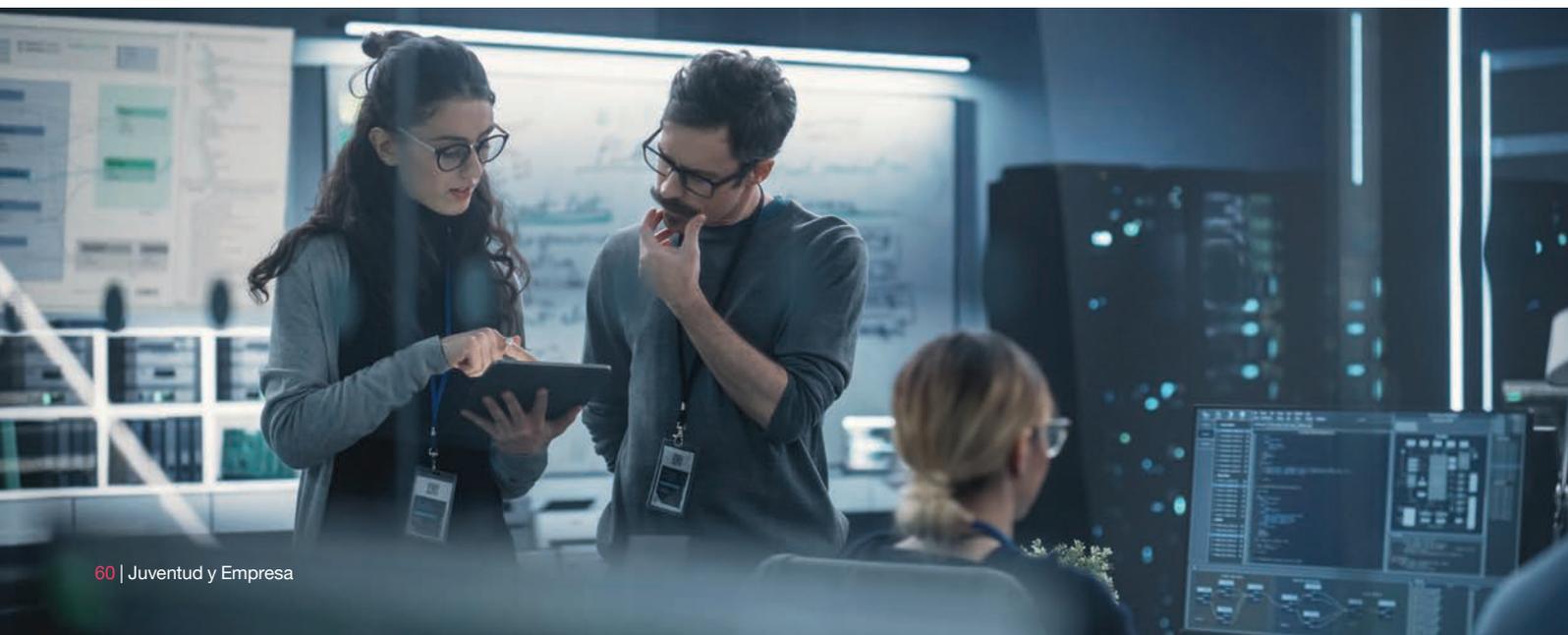
### 71 Industrias según su grado de complementariedad y de automatización. (%)



Nota: para determinar su alta o baja complementariedad y automatización se ha hecho uso de las tasas medias del conjunto de las industrias.  
Fuente: World Economic Forum (2023).

<sup>43</sup> Cazzaniga and others. 2024. "Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work." IMF Staff Discussion Note SDN2024/001, International Monetary Fund, Washington, DC.

<sup>44</sup> World Economic Forum. 2023. "Jobs of Tomorrow: Large Language Models and Jobs". [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Jobs\\_of\\_Tomorrow\\_Generative\\_AI\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Jobs_of_Tomorrow_Generative_AI_2023.pdf)



### 3. ¿Qué papel tendrá la educación?

El grado de automatización de habilidades existentes será clave para determinar la IA afectará positiva o negativamente al empleo. Por lo tanto, es crucial la configuración y el diseño de la educación futura, ya que influirá en la capacidad de las generaciones futuras para adaptarse y aprovechar la IA en sus ocupaciones.

En este sentido, la evidencia disponible para Estados Unidos y Reino Unido<sup>45</sup> (Gráfico 72) muestra que, para aquellos empleos con un mayor nivel educativo, el 87% tienen una alta exposición a la IA, donde más del 50% tienen un alto grado de complementariedad. Es decir,

aquellos profesionales con una mayor educación son los más afectados por la IA, pero también son los que más pueden aprovechar su potencial e implementarla en sus tareas diarias.

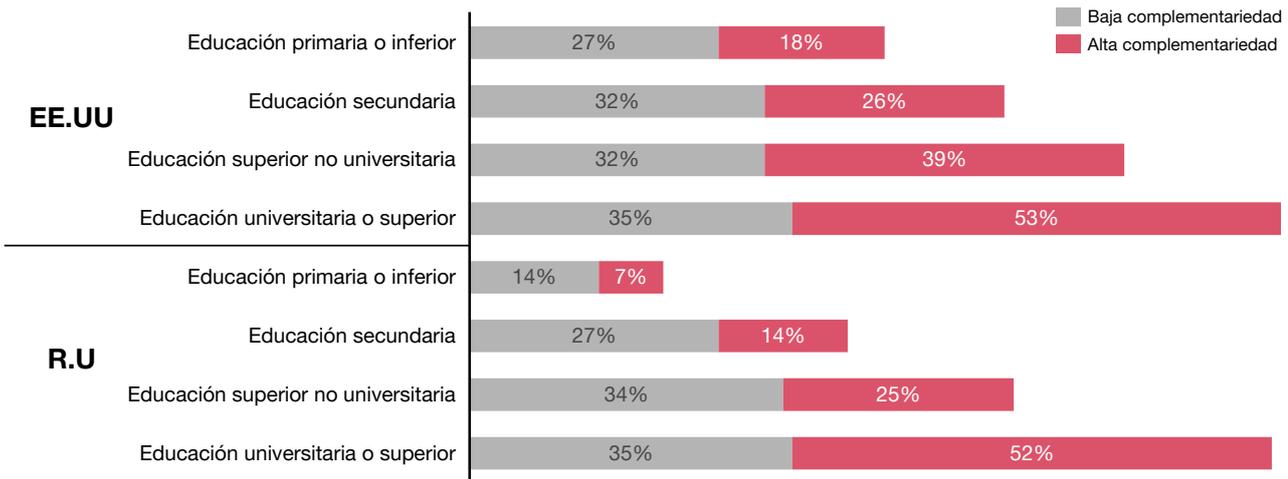
No obstante, el rol de la educación no solo se debe centrar en dotar a las generaciones futuras de las habilidades necesarias para adaptarse a la IA; sino que también debe de ser capaz de abordar el reciclaje de los profesionales ya presentes en el mercado laboral. Como se ha mencionado, uno de los aspectos negativos de los cambios tecnológicos es la destrucción de ciertos puestos de trabajo. Aunque la creación de nuevos empleos podría compensar este efecto, estos posiblemente surjan en diferentes industrias. Por este motivo, un gran reto de la educación reside en cómo

“Es crucial la configuración y el diseño de la educación futura, ya que influirá en la capacidad de las generaciones futuras para adaptarse y aprovechar la IA en sus ocupaciones.”

Gráfico

72

Empleos expuestos a la IA según su nivel educativo y su potencial complementariedad, 2022. (%)



Fuente: Pizzinelli et al (2023).

abordar la diferencia entre habilidades; ya que los empleos creados requerirán de habilidades diferentes de aquellos que desaparecen.

Estos dos roles de la educación tienen una gran relevancia, no solo porque influyen en los efectos netos de la IA sobre el empleo, sino por sus implicaciones en la pobreza y en la desigualdad. La evidencia indica que los trabajos menos complementarios tienden a estar más concentrados en los niveles de renta más bajos, en cambio, los más complementarios tienden a asociarse con niveles más altos. Esto significa que la brecha entre ambos niveles de renta podría ampliarse, ya que los empleos menos complementarios experimentarían una reducción de sus ingresos debido a una

menor demanda, mientras que los trabajos más complementarios podrían ver aumentados sus ingresos. No obstante, la magnitud de este efecto dependerá de la educación y su capacidad para adaptarse al progreso tecnológico.

Además, habrá que prestar especial atención a las brechas de género educativas. Hay un mayor porcentaje de mujeres en grados universitarios demandados en ocupaciones con altos índices de rutinización, propensas a la automatización, y en menor porcentaje en titulaciones con alta exposición a la IA, susceptibles de beneficiarse de los avances tecnológicos<sup>46</sup>. Esto sugiere que el cambio tecnológico podría ampliar las brechas de género existentes en el mercado laboral.

<sup>45</sup> Pizzinelli, C., A. Panton, M. M. Tavares, M. Cazzaniga, and L. Li. 2023. "Labor Market Exposure to AI: Cross-country Differences and Distributional Implication." IMF Working Paper 23/216.

<sup>46</sup> Conde-Ruiz, J.I., Ganuza J.J., García, M. y C. Victoria. 2024. "AI and Digital Technology: Gender Gaps in Higher Education" Working Papers 1450, Barcelona School of Economics.



#### 4. ¿La IA como solución al envejecimiento?

Durante el presente documento se han expuesto los efectos negativos del envejecimiento de la población activa, afectando negativamente sobre la tasa de crecimiento del empleo y de la productividad, lo que se traduce en un menor crecimiento económico. Ante esta situación, los efectos positivos de la introducción de la inteligencia artificial podrían llegar a contrarrestar este efecto.

Anteriormente se ha mostrado la vinculación entre el estancamiento de la productividad y los grupos más envejecidos, al producirse una pérdida o deterioro de las habilidades. El desarrollo de una tecnología complementaria, que mitigue el deterioro de las habilidades, podría contribuir a reducir la depreciación del capital humano y, con ello, compensar el estancamiento de la productividad en las etapas finales de la vida laboral.

Otro determinante de la productividad es la evolución de la innovación. Según la evidencia disponible<sup>47</sup>, los países con poblaciones más jóvenes tienen tasas de emprendimiento (e innovación) más altas que los países envejecidos. Por ello, es crucial dar oportunidades a los jóvenes para que puedan adquirir las habilidades empresariales que les permitan llevar a la práctica sus ideas innovadoras.

En este sentido, la evidencia<sup>48</sup> contempla que la adopción de la IA podría incentivar la participación en procesos innovadores e impulsarla, compensando el declive demográfico. Sin embargo, también se evidencia que para que este cambio se materialice en el largo plazo, es necesario que se dé un alto grado de complementariedad y una menor sustitución de la mano de obra, por lo que, en línea con lo comentado anteriormente, la educación jugará un papel fundamental.

**“ Los efectos de la IA podrían compensar el estancamiento de la productividad en las etapas finales de la vida laboral. ”**

<sup>47</sup> James Liang & Hui Wang & Edward P. Lazear, 2018. “Demographics and Entrepreneurship,” Journal of Political Economy, vol 126(S1), pages S140-S196.

<sup>48</sup> H. Basso y J. F. Jimeno. 2020. “From Secular Stagnation to Robocalypse? Implications of Demographic and Technological Changes”. Documentos de Trabajo, N.º 2004, Banco de España. <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/10481/1/dt2004e.pdf>



## 5. ¿Cómo podría afectar al acceso de la vivienda?

Una de las principales características del mercado inmobiliario es su vínculo geográfico local, con una alta presión en los precios en aquellas zonas donde se concreta la actividad económica. Este proceso de concentración no es ajeno al cambio tecnológico, donde la interacción entre empresas resulta beneficiosa para la innovación y el desarrollo; dando como resultado significativas ganancias de productividad<sup>49</sup>. Este efecto, conocido como economías de aglomeración, aprovechan estas sinergias derivadas de la proximidad física entre empresas, explicando, en parte, la concentración poblacional y de la actividad económica en las grandes ciudades.

Una vez establecida esta relación entre el progreso tecnológico y la concentración de la actividad económica, el efecto sobre la población joven resulta intuitivo: ante

la concentración en las ciudades de las empresas y de las oportunidades laborales, especialmente en aquellos sectores con un uso intenso de I+D, las generaciones más jóvenes deberán desplazarse a aquellas zonas con un mercado de vivienda tensionado y encarecido. Es decir, si no se toman medidas ante la escasez de oferta de vivienda, la accesibilidad para los jóvenes podría empeorar, dado que las tendencias de concentración de la actividad económica no parecen disminuir con el desarrollo tecnológico.

En resumen, la IA tiene el potencial de generar consecuencias económicas beneficiosas, como un aumento significativo en la productividad, pudiendo ayudar a mitigar los efectos negativos del envejecimiento. No obstante, para que su impacto en el empleo sea positivo, es esencial que la educación dote, tanto las futuras generaciones, como las generaciones actuales que ya participan en el mercado laboral, de las habilidades necesarias para utilizar esta tecnología como complemento en su trabajo.

<sup>49</sup> Moretti, Enrico. 2021. "The Effect of High-Tech Clusters on the Productivity of Top Inventors." *American Economic Review*, 111 (10): 3328–75.



# 8

## El impacto económico de la situación laboral de los jóvenes

La juventud es el motor del futuro económico y social de cualquier país, pero en España, los jóvenes están enfrentando grandes obstáculos que les impiden desarrollarse plenamente y contribuir como podrían a la economía. A lo largo de todo el informe se ha abordado de manera exhaustiva varios de estos desafíos: problemas como el desempleo, la inestabilidad laboral, las dificultades para acceder a una vivienda y las deficiencias del sistema educativo, entre otros, limitan sus oportunidades. Esto no solo afecta a los propios jóvenes, sino que también perjudica al crecimiento económico de todo el país.

Para comprender la magnitud del problema y sus posibles soluciones, resulta esencial analizar de qué manera la mejora de las oportunidades para los jóvenes podría

generar un impacto positivo y significativo en la economía del país. Una manera de medir este impacto potencial sobre la economía española es comparando su situación con la de otros países que presentan mejores resultados en la integración laboral de los jóvenes. Alemania, por ejemplo, constituye un referente claro, ya que sus jóvenes registran tasas más elevadas de empleo y participación en el mercado laboral.

Si España lograra reducir significativamente la “brecha joven” —entendida como la diferencia existente entre las condiciones laborales de los jóvenes y las de la población general— y alcanzara indicadores similares a los alemanes (tabla 3), las consecuencias económicas serían notables. Esta convergencia no solo representaría una mejora en

“ Los obstáculos a los que se enfrentan los jóvenes perjudican el crecimiento económico de todo el país. ”

Tabla

### 3 Valores objetivo de España

	Valor población total	Valor población joven	Brecha (p.p.)	
<b>Alemania</b>				
Tasa de actividad	79,7%	65,8%	13,9 p.p.	Valor objetivo joven España
Tasa de desempleo	3,3%	5%	1,8 p.p.	
<b>España</b>				
Tasa de actividad	74,5%	50,3%	24,1 p.p.	60,6%
Tasa de desempleo	12,3%	21,4%	9,1 p.p.	14,1%

Fuente: Eurostat y análisis PwC.



las condiciones de vida de los jóvenes, sino que también transformaría el panorama económico y social del país al liberar el potencial productivo de una generación clave para el futuro<sup>50</sup>.

Según las estimaciones (gráfico 73), si se lograra que la tasa de actividad juvenil aumentara hasta el 60,6% y que la tasa de desempleo juvenil bajara al 14,1%, se generarían cerca de 950.000 nuevos puestos de trabajo para los jóvenes. Esto significa un aumento del 31% respecto a la situación actual. De estos nuevos empleos, la mayor parte (alrededor del 70%) se debería a que más jóvenes estarían participando en el mercado laboral, mientras que el 30% restante se lograría gracias a la reducción del desempleo.

Además, esta mejora en la situación de los jóvenes también beneficiaría al conjunto del país. La tasa de desempleo general, que actualmente está en el 12,3%, podría reducirse hasta el 11,2%. Y la tasa de actividad general, que mide cuántas personas en edad de trabajar están activas en el mercado laboral, subiría del 74,5% al 76,9%.

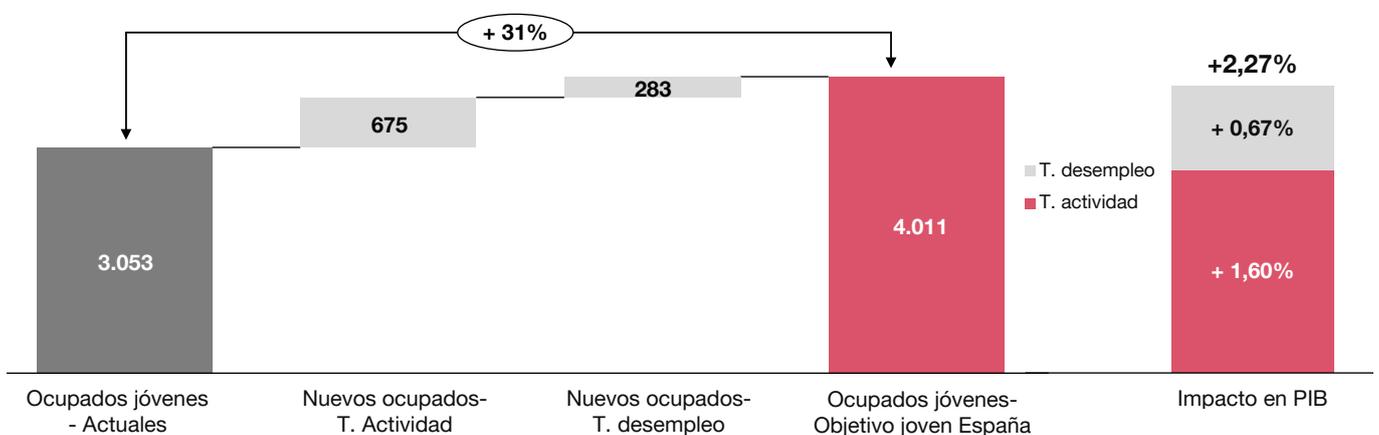
Finalmente, gracias a la incorporación de tantos jóvenes al mercado laboral, el Producto Interior Bruto (PIB) aumentaría un 2,27%, principalmente gracias al aumento de la tasa de actividad. En otras palabras, la economía crecería de forma notable ya que habría más personas trabajando, generando ingresos y consumiendo bienes y servicios.

En resumen, abordar los desafíos que enfrenta la juventud en España no solo es crucial para el bienestar de este colectivo, sino que también es una inversión para el futuro económico del país. La cuantificación del coste económico de las peores oportunidades laborales para los jóvenes españoles, a través de una convergencia con los estándares alemanes, muestran un gran margen para aprovechar el potencial juvenil e incrementar el crecimiento económico.

**“ Gracias a la incorporación de más jóvenes al mercado laboral, el PIB aumentaría en un 2,27%. ”**

Gráfico

**73** Impacto en el empleo y en el PIB de la “brecha joven”. (miles de ocupados y % del PIB)



Fuente: Eurostat y análisis PwC.

<sup>50</sup> Para un mayor detalle de la metodología usada ver Anexo 1.



# 9

## Perspectiva empresarial: propuestas de mejora

A lo largo de los capítulos anteriores se han abordado temas cruciales como el reto demográfico, la educación, el mercado laboral, la vivienda y el impacto de la inteligencia artificial. Estos aspectos, según se discutió en el capítulo anterior, no solo afectan a los jóvenes de manera individual, sino que también tienen importantes implicaciones para el futuro económico del país, planteando desafíos significativos donde las empresas juegan un papel fundamental.

La disminución del número de jóvenes y el aumento de la población mayor afectan directamente a la disponibilidad de mano de obra, lo que influye en la capacidad de las empresas para cubrir vacantes y gestionar reemplazos eficientemente. La situación educativa también tiene implicaciones profundas: una inversión insuficiente en formación y bajos resultados en habilidades académicas y profesionales limitan la competitividad de la fuerza laboral.

En el mercado laboral, la alta tasa de desempleo y la precariedad entre los jóvenes no solo limitan su capacidad de consumo y ahorro, sino que también afectan la estabilidad y productividad de las empresas. Además, el difícil acceso a la vivienda retrasa la independencia de los jóvenes, lo que influye en su movilidad laboral y disponibilidad para asumir nuevos roles en diferentes ubicaciones geográficas. Por último, la Inteligencia Artificial presenta tanto oportunidades como desafíos. Si bien puede aumentar la eficiencia y abrir nuevas áreas de negocio, también requiere una adaptación significativa por parte de las empresas y de la fuerza laboral para integrar estas tecnologías de manera efectiva y equitativa.

En este contexto, el sector público, como principal agente de la economía, desempeña un papel fundamental en el diseño y la ejecución de políticas que

aborden estos desafíos. No obstante, el sector privado también posee la flexibilidad y los recursos necesarios para implementar soluciones innovadoras y adaptativas que complementen las políticas públicas y contribuyan en afrontar estos retos, pudiendo lanzar proyectos innovadores que sirvan de referencia para el sector público y otras empresas de menor tamaño.

Además, la cooperación entre ambos agentes no solo garantiza una implementación más rápida y eficaz de las medidas necesarias, sino que también maximiza la utilización de los recursos disponibles al beneficiarse de la experiencia y eficiencia del sector privado. Es decir, esta colaboración crea un entorno sinérgico que favorece el desarrollo de políticas eficientes, efectivas y con un gran alcance.

Por ello, desde la Fundación PwC, junto con el Círculo de Empresarios y con la colaboración de numerosos expertos del ámbito empresarial y universitario, se han identificado una serie de propuestas que las empresas, con independencia de su tamaño, pueden implementar para abordar estos desafíos. Estas propuestas muestran cómo las empresas, mediante la adopción de políticas proactivas y en colaboración con la administración pública, pueden contribuir significativamente a la mejora de la situación de los jóvenes.

**“ Las empresas, mediante la adopción de políticas proactivas y en colaboración con la administración pública, pueden contribuir significativamente a la mejora de la situación de los jóvenes. ”**



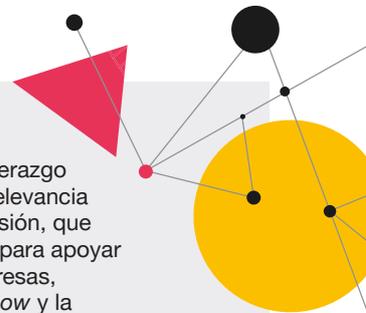
## 1. Propuestas de mejora en el reto demográfico

En este escenario, planteamos una serie de propuestas que pueden ayudar a las empresas a adaptarse y, ¿por qué no?, a aprovechar esta transición demográfica para impulsar sus modelos de negocio. En términos generales, la promoción de carreras atractivas, bien remuneradas y flexibles (que favorezcan la conciliación familiar) debe ser el principal objetivo de las empresas. Esto tendría importantes beneficios sociales, ya que limitaría la fuga de talento, fomentaría la captación de talento extranjero y, potencialmente, favorecería una mayor natalidad debido a la mayor estabilidad económica y la mejor conciliación familiar. Estas propuestas son:

- 1. Atracción de talento e innovación en las formas de trabajo:** La búsqueda activa de talento en el extranjero será una herramienta de gran ayuda para paliar la escasez de jóvenes. Esta medida se puede poner en marcha de distintas formas, como, por ejemplo, promocionando las oportunidades laborales en todo el mundo (algo que puede ser muy sencillo a través de las redes sociales), patrocinando visas, apoyando la recolocación en el país de destino o buscando acuerdos con centros de formación internacional.
- 2. Personalización de los planes de carrera y formación:** La transición demográfica hace imprescindible que las compañías doten a sus empleados de oportunidades para adquirir experiencia en distintos campos, ofreciéndoles nuevas habilidades y conocimientos que les ayuden a mejorar su empleabilidad. Las compañías que decidan establecer metas de desarrollo personalizado a sus empleados conseguirán que estos profesionales estén mejor preparados en

el medio plazo para adquirir roles de liderazgo en las compañías. Esta medida cobra relevancia si se incluye dentro de un Plan de Sucesión, que consiste en establecer planes formales para apoyar la transición de roles claves en las empresas, asegurando la perpetuación del *know-how* y la transferencia de conocimiento de los empleados *senior* a los *juniors*.

- 3. Mentoría 360° y desarrollo del conocimiento:** Los programas de mentoría 360° se basan en promover el intercambio de conocimientos de forma bidireccional entre el talento junior y senior, así como entre iguales (*peers*). De esta manera, no solo hay un mentor principal que aporta conocimientos, sino que la transferencia de *know-how* se realiza de forma compartida. Este tipo de programas contribuye a incrementar la innovación y el desarrollo de nuevas habilidades.
- 4. Rediseño y flexibilización del modelo organizativo y redefinición de funciones:** A través de una correcta identificación de las capacidades que mejor representan el talento junior y senior dentro de una organización, será posible definir las funciones de los profesionales de forma más ajustada a sus capacidades, asegurando, por un lado, que cada uno de ellos tiene la capacidad de explotar al máximo su potencial e impactar positivamente en la organización y, por otro, que los procesos de negocio se ejecutan adecuadamente para asegurar la competitividad y la eficacia de la empresa.
- 5. Apuesta por el *Employer Branding*:** La imagen que traslada la compañía como “marca empleadora” es también un pilar clave para promocionar el talento joven dentro de las empresas. Que la reputación y el propósito de la compañía estén alineados con los intereses de los más jóvenes es una vía útil y eficaz de llamar su atención y atraerlos hacia la organización.



## 2. Propuestas de mejora en la educación

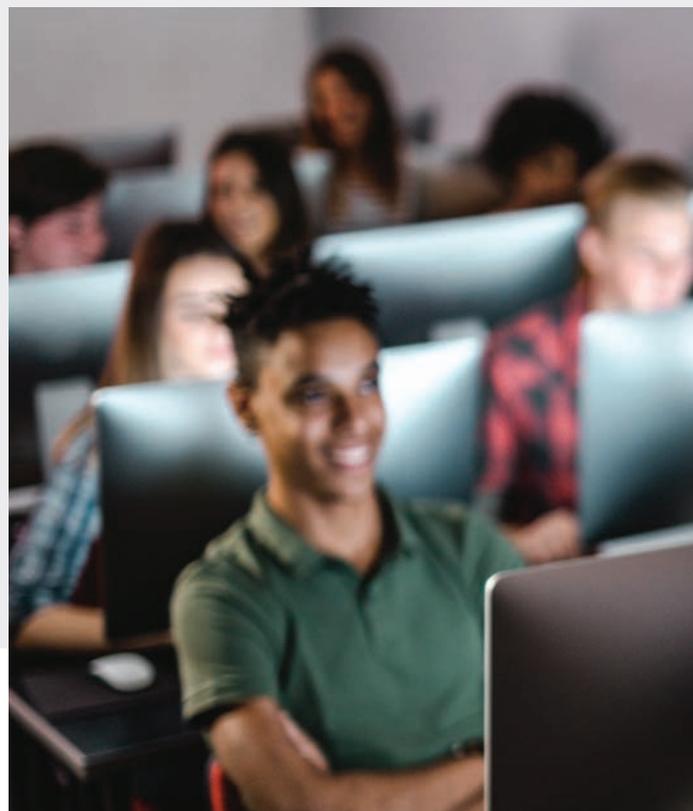
Ante la posibilidad de una reducción en la fuerza laboral y la falta de habilidades demandadas por el mercado, las propuestas del sector empresarial se orientan hacia una mayor participación del mundo empresarial en la etapa educativa y la continuidad del proceso de formación más allá de la universidad. Todo ello, con el objetivo de alinear las habilidades demandadas con las ofertadas por el sistema educativo. Estas propuestas son:

1. **Promover la *learnability* (capacidad de “aprender a aprender”) y el desarrollo de *soft skills* (habilidades transversales):** Capacitar a los jóvenes para aprender y adquirir nuevas habilidades de manera constante a lo largo de sus carreras también es prioritario, lo que obligará a desarrollar una nueva cultura tanto en los centros formativos (universidades, centros educativos, etc.) como en las compañías, que les de herramientas para ser autosuficientes.

Además, incluir habilidades como comunicación, trabajo en equipo y liderazgo en la formación de los más jóvenes les ayudará a estar más preparados para desempeñar su función en entornos laborales cada vez más competitivos y colaborativos. Además, resulta fundamental medir los resultados de la inclusión de dicha formación.

2. **Promover los MOOCs (Cursos Masivos Abiertos en Línea):** Facilitar el acceso a la educación y el desarrollo de habilidades en línea brinda a los jóvenes acceso a recursos educativos flexibles. El fomento de este tipo de cursos sería de gran beneficio para las PYMES, ya que, debido a su limitada capacidad para producir formaciones propias, permitiría mejorar su capital humano y la retención de talento al ofrecer un desarrollo profesional.
3. **Mejora de las políticas activas de empleo, reciclaje y formación:** Es urgente fomentar estas políticas, orientándolas específicamente en capacitar a los profesionales en aquellas áreas que demanda las transformaciones que requiere el mundo de la empresa.
4. **Fomentar una relación más fluida entre empresas y universidades:** Al establecer una colaboración estrecha entre empresas y universidades, se garantiza que la educación superior se alinee con las auténticas necesidades empresariales y del mercado laboral. Esto ayudará a preparar a los jóvenes con habilidades específicas que son altamente demandadas en el mercado laboral. Además, se podría aprovechar el conocimiento mutuo, por ejemplo, explotando los datos sobre bagaje educativo que muchas empresas poseen, que daría información valiosa a las universidades sobre las condiciones profesionales de sus egresados.

5. **Incorporar a las empresas en la creación de políticas educativas públicas:** Fomentar la colaboración público-privada, implicando a los actores empresariales relevantes de todos los sectores para identificar las necesidades formativas de los estudiantes, tanto en la educación técnica como universitaria. Este enfoque busca alinear los intereses de la educación con las demandas del mercado laboral, potencialmente reduciendo el desempleo juvenil.
6. **Involucrar a las empresas en la orientación durante la etapa escolar y en la ESO:** Conectar a los jóvenes con empresas y promover la comprensión mutua es esencial. Para ello, se podría facilitar información detallada sobre las oportunidades laborales y las condiciones de trabajo específicas para los jóvenes, al tiempo que orientamos a las empresas sobre los intereses y preferencias de esta nueva generación de talento. En este sentido, las PYMES juegan un papel fundamental debido al carácter local de la etapa escolar y de la ESO, otorgándoles la capacidad de identificar futuros talentos desde muy temprana edad.
7. **Ofertar un primer año de formación genérica antes de elegir una carrera universitaria:** Esta medida podría ayudar a los jóvenes que aún no tienen clara su vocación profesional a tomar decisiones informadas sobre su futuro, permitiéndoles explorar diferentes campos antes de tomar decisiones erróneas o irreversibles en el arranque de su carrera.



### 3. Propuestas de mejora en el mercado de trabajo

Tal y como se ha descrito, el mercado laboral ofrece desafíos significativos, como el estancamiento de la productividad. Esto hace que estas medidas estén estrechamente relacionadas con el bloque anterior de la educación, teniendo como objetivo fundamental tener una fuerza laboral más adaptada a lo demandado en el mercado laboral. Estas propuestas son:

- 1. Apoyo al emprendimiento joven:** Como se ha visto, existe margen en España para aumentar la vinculación de la población joven al emprendimiento, siendo un componente que influye en la productividad. Las empresas pueden contribuir activamente a este tipo de iniciativas brindando recursos, conocimientos especializados y mentoría a los emprendedores emergentes; siendo fundamental la involucración de las PYMES para que sirvan de inspiración y de ejemplo para los jóvenes que quieran emprender.
- 2. Mejorar en la definición de requisitos y habilidades:** Esta medida tiene como propósito de garantizar una mejor alineación entre las capacidades de los jóvenes y las demandas del mercado laboral en constante evolución. Según datos de LinkedIn, desde 2015 ha habido un aumento de la demanda de nuevas habilidades, con un 25% de nuevas habilidades. Para el año 2030, se proyecta que esta cifra aumentará al 60%.
- 3. Adaptar la legislación a la condición laboral de los becarios:** Considerar a los becarios como parte del proceso formativo y educativo, en lugar de como empleados sujetos a las similares regulaciones laborales que los trabajadores contratados.
- 4. Democratización de los procesos de selección:** Las PYMES pueden beneficiarse de plataformas como LinkedIn para acceder a un amplio pool de talento, pero a menudo carecen de recursos para realizar procesos de selección efectivos. Es esencial pensar en soluciones que otorguen acceso a estas empresas a herramientas y recursos de selección de talento, permitiendo a las PYMES competir de manera más equitativa en la atracción y retención de talento.
- 5. Lanzamiento de proyectos tractores desde las grandes empresas:** Fomentar la involucración activa de las grandes empresas en la implementación de iniciativas innovadoras en términos de formación, capacitación y modelos laborales. Estas iniciativas pueden reducir riesgos y burocracia que a menudo enfrentan las PYMES al intentar innovar. Esto puede inspirar a las PYMES a adoptar prácticas exitosas, lo que fortalece la competitividad y el desarrollo empresarial en España.
- 6. Asociación y colaboración entre PYMES:** Continuando con la importancia del papel de las PYMES, la creación de redes de colaboración las permitiría compartir recursos, como espacios de trabajo y equipos; y beneficiarse de sinergias, como el desarrollo de proyectos de innovación conjunta. Además, estas redes concederían a las PYMES la capacidad de actuar como un grupo unido en el mercado laboral, aumentando su competitividad y su capacidad de captar talento joven.
- 7. Mayor adaptación a los nuevos modelos laborales:** Integrar los nuevos modelos laborales, otorgando importancia la flexibilidad en el trabajo, valorando el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como la confianza en los empleados para gestionar sus responsabilidades de manera eficiente, manteniendo o incrementando su productividad. Al fomentar un entorno de trabajo más flexible y orientado a resultados, las empresas pueden mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados.



## 4. Propuestas de mejora en la vivienda

Para afrontar el desafío del acceso a la vivienda para los jóvenes, además de establecer medidas proactivas por parte de las empresas, como el trabajo flexible o la reconsideración de los paquetes de compensación, es fundamental que se promueva la colaboración público-privada. En este sentido, la incorporación de la cooperación entre el sector público y privado no solo garantiza una implementación más rápida y eficaz, sino que también maximiza la utilización de los recursos disponibles al beneficiarse de la experiencia y eficiencia del sector privado. Estas propuestas son:

- 1. Creación de zonas residenciales junto a grandes empresas y centros de trabajo:** Las grandes empresas, a la hora de contemplar sus futuras sedes, podrán contemplar la posibilidad de reservar espacios para zonas residenciales, que permitan hospedarse a sus trabajadores y hacer *networking*. Es un sistema que surgió hace una década en Silicon Valley y que ahora se extiende por el mundo desarrollado.
- 2. Regulación flexible del “coliving”:** Las soluciones habitacionales se han extendido como una nueva forma de alojamiento que consiste en tener una habitación privada y compartir espacios comunes (cocinas, salas de estar, baños, gimnasios, piscinas, bibliotecas, etc.) La flexibilización de la normativa y la imposición de menores barreras a este tipo de soluciones habitacionales, podría ser una verdadera solución habitacional para los más jóvenes.
- 3. Colaboración público-privada en la construcción de vivienda:** Una mayor colaboración entre el sector público y privado en la construcción de vivienda nueva podría incentivar la construcción de vivienda accesible y de protección oficial, al haciéndola viable económicamente. De forma complementaria, una mayor seguridad jurídica tendría un efecto positivo sobre la construcción de vivienda nueva. Estas medidas proporcionan un marco estable, permitiendo la atracción de nuevas inversiones en vivienda. Un ejemplo de ello es el Plan VIVIE de la Comunidad de Madrid, en el que la Administración proporciona el suelo y los desarrolladores construyen viviendas a precios por debajo del mercado, una estrategia que ya están estudiando otras comunidades autónomas.
- 4. Deslocalización de empresas a zonas menos tensionadas:** Establecer las sedes de grandes empresas, o al menos algunos de los centros operativos, en zonas con una mayor oferta de vivienda tendría un efecto doble: permitiría atraer talento sin necesidad de que los empleados tengan que desplazarse a grandes distancias para llegar al trabajo y aliviaría la presión sobre el mercado inmobiliario en las grandes ciudades.
- 5. Avaluos para la compra de vivienda:** La actuación de las empresas como garantes para los empleados que deseen adquirir una vivienda facilitaría el acceso a préstamos hipotecarios con condiciones más favorables. Esta medida estaría orientada a reducir las barreras financieras que enfrentan los trabajadores a la hora de comprar una casa, un extremo que sufren especialmente los más jóvenes.
- 6. Fomento del trabajo flexible:** El trabajo flexible, que se extendió en la pandemia para evitar los contagios y que se ha mantenido en numerosas empresas, podría ser una medida muy positiva para reducir la presión sobre el mercado inmobiliario en las zonas urbanas. La implementación de estas políticas de trabajo flexible por parte de las empresas permitiría que sus empleados puedan vivir en localidades alejadas de las zonas tensionadas, donde la vivienda tenga un precio más asequible. Del mismo modo, las fórmulas de trabajo flexible podrían ser una manera para las PYMES de ahorrar costos en áreas como el alquiler de oficinas y el transporte.





## 5. Propuestas de mejora transversales

Hasta ahora, se han descrito una serie de propuestas que, aunque tengan estrecha relación con otras materias, están centradas en la temática analizada en cada uno de los capítulos. No obstante, existen un amplio abanico de propuestas transversales, que afectan de forma simultánea e igual a los distintos bloques. Estas medidas son:

- 1. Innovación y flexibilidad en los paquetes de compensación:** La retribución de los profesionales es una gran palanca para contribuir en la mejora de la situación de los jóvenes. Por un lado, es medida relevante para atraer y consolidar el talento joven en las compañías, al adaptar la retribución a su etapa vital (cheques guardería, restaurante...) y convirtiendo a la empresa en un apoyo para la conciliación entre la vida familiar y profesional.  
Por otro lado, otros complementos como ayudas al alquiler, adelantos salariales o préstamos con condiciones favorables, podrían contribuir en paliar el esfuerzo que hacen los jóvenes para formar un hogar.
- 2. Transformación de los procesos de selección:** Los procesos de selección son esenciales para la intersección entre lo ofertado por los candidatos y lo demandado por las empresas. Por ello, un

funcionamiento más efectivo y rápido, tendría implicaciones positivas en el mercado laboral, beneficiando tanto a las empresas como a los candidatos. Aprovechar las tecnologías de Inteligencia Artificial (IA) para optimizar los procesos de recursos humanos (RRHH), podría ayudar a las organizaciones a identificar y reclutar el talento adecuado. Esta incorporación de la IA podría ayudar a las PYMES a aumentar su capacidad de realizar procesos de selección con un mayor número de candidatos, ampliando su grado de alcance.

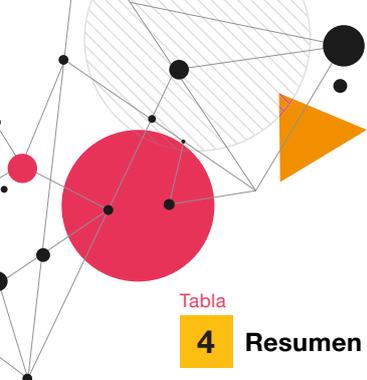
Además, la priorización de las habilidades sobre las titulaciones permitirá generar criterios de selección más amplios que ayuden a aumentar el número de candidatos y su idoneidad. Esta medida podría aumentar las probabilidades de éxito de estos procesos, paliando los efectos de una menor disponibilidad de mano de obra debido al fenómeno demográfico.

- 3. Mejorar la transparencia y el perfilado de empleo desde la Administración:** Proporcionar información clara y actualizada sobre oportunidades laborales, requisitos de puestos y habilidades demandadas; por ejemplo, las salidas profesionales, tasas de desempleo o rango salarial de acuerdo con la formación cursada.

Esta información es de gran valor añadido, capacitando a los trabajadores y estudiantes para tomar decisiones informadas sobre su carrera universitaria y desarrollo profesional; lo que ayudaría a cerrar la brecha de información en el mercado laboral, promoviendo una mayor eficiencia y equidad.

- 4. Dignificar y fomentar la Formación Profesional (FP):** Reconocer la importancia y valor de la FP en el panorama educativo y laboral como alternativa a la universidad después de la educación obligatoria. Si bien es alentador ver avances en este sentido, como el crecimiento en el número de graduados, es necesario continuar trabajando para fortalecer la imagen y el prestigio de la FP. Además, integrar la formación en habilidades blandas en el plan de estudios, como la gestión de equipos y las habilidades interpersonales. La inclusión de habilidades blandas en la FP no solo beneficia a los estudiantes, sino que también fortalece la calidad de la fuerza laboral en general.
- 5. Fomento de la formación continua a lo largo de la carrera profesional:** En lugar de desconectar de la educación después de la universidad o de la Formación Profesional, será imprescindible asegurar que la educación siga siendo relevante a lo largo de la vida laboral, sobre todo en un entorno laboral tan cambiante y competitivo.

En este sentido, invertir en programas de formación innovadores, como los *bootcamps*, ayudarían a actualizar y mejorar las habilidades de su fuerza laboral existente. Gracias a estos programas, las empresas pueden mejorar la retención de empleados, aumentar la moral y la satisfacción laboral, y crear una cultura de aprendizaje continuo y mejora profesional.



Tabla

## 4 Resumen de las distintas propuestas de mejora

Medida	Descripción
<b>1. Propuestas de mejora en el reto demográfico</b>	
<b>1</b> Atracción de talento e innovación en las formas de trabajo.	Atracción de talento extranjero para paliar la escasez de jóvenes.
<b>2</b> Personalización de los planes de carrera y formación.	Ofrecer nuevas habilidades y conocimientos que ayuden a los jóvenes a mejorar su empleabilidad.
<b>3</b> Mentoría 360° y desarrollo del conocimiento.	Promover el intercambio de conocimientos de forma bidireccional entre el talento junior y senior, así como entre iguales ( <i>peers</i> ).
<b>4</b> Rediseño y flexibilización del modelo organizativo y redefinición de funciones.	Definir las funciones de los profesionales de forma más ajustada a las capacidades de los empleados, que permita explotar al máximo su potencial.
<b>5</b> Apuesta por el <i>Employer Branding</i> .	Alinear la reputación y el propósito de la compañía con los intereses de los más jóvenes.
<b>2. Propuestas de mejora en la educación</b>	
<b>1</b> Promover la <i>learnability</i> y el desarrollo de <i>soft skills</i> .	Capacitar a los jóvenes para aprender y adquirir nuevas habilidades a lo largo de sus carreras. Además, fomentar habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo.
<b>2</b> Promover los MOOCs (Cursos Masivos Abiertos en Línea).	Facilitar el acceso a la educación y el desarrollo de habilidades en línea.
<b>3</b> Mejora de las políticas activas de empleo, reciclaje y formación.	Capacitar a los profesionales en aquellas áreas que demanda las transformaciones que requiere el mundo de la empresa.
<b>4</b> Fomentar una relación más fluida entre empresas y universidades.	Establecer una colaboración estrecha entre empresas y universidades, garantizando que la educación superior se alinee con las auténticas necesidades empresariales.
<b>5</b> Incorporar a las empresas en la creación de políticas educativas públicas.	Fomentar la colaboración público-privada, implicando a los actores empresariales relevantes, que permita alinear los intereses de la educación con las demandas del mercado laboral.
<b>6</b> Involucrar a las empresas en la orientación durante la etapa escolar y en la ESO.	Conectar a los jóvenes con empresas para orientar a las empresas sobre los intereses y preferencias de esta nueva generación de talento, así como facilitar información detallada sobre las oportunidades laborales a los jóvenes.
<b>7</b> Ofertar un primer año de formación genérica antes de elegir una carrera universitaria.	Ayudar a los jóvenes que aún no tienen clara su vocación profesional a tomar decisiones informadas sobre su futuro, permitiéndoles explorar diferentes campos.
<b>3. Propuestas de mejora en el mercado de trabajo</b>	
<b>1</b> Apoyo al emprendimiento joven.	Contribución activa a al emprendimiento joven por parte de las empresas brindando recursos, conocimientos especializados y mentoría a los emprendedores emergentes.
<b>2</b> Mejorar en la definición de requisitos y habilidades.	Garantizar una mejor alineación entre las capacidades de los jóvenes y las demandas del mercado laboral en constante evolución
<b>3</b> Adaptar la legislación a la condición laboral de los becarios.	Considerar a los becarios como parte del proceso formativo y educativo con una regulación específica.
<b>4</b> Democratización de los procesos de selección.	Implementar soluciones que otorguen acceso a la PYMES a herramientas y recursos de selección de talento, permitiendo que compitan de manera más equitativa.
<b>5</b> Lanzamiento de proyectos tractores desde las grandes empresas.	Fomentar la involucración activa de las grandes empresas en la implementación de iniciativas innovadoras, que permitan inspirar a las PYMES.
<b>6</b> Asociación y colaboración entre PYMES.	Creación de redes de colaboración las permitiría compartir recursos, como espacios de trabajo y equipos; y beneficiarse de sinergias entre PYMES.
<b>7</b> Mayor adaptación a los nuevos modelos laborales.	Integrar los nuevos modelos laborales, otorgando importancia la flexibilidad en el trabajo, valorando el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Medida	Descripción
<b>4. Propuestas de mejora en la vivienda</b>	
<b>1</b>	<b>Creación de zonas residenciales junto a grandes empresas y centros de trabajo.</b> Contemplar la posibilidad de reservar espacios para zonas residenciales, que permitan hospedarse a sus trabajadores
<b>2</b>	<b>Regulación flexible del “coliving”.</b> Flexibilización de la normativa y la imposición de menores barreras a este tipo de soluciones habitacionales.
<b>3</b>	<b>Colaboración público-privada en la construcción de vivienda.</b> Colaboración entre el sector público y privado en la construcción de vivienda, con el objetivo de incentivar la creación de vivienda accesible y de protección oficial.
<b>4</b>	<b>Deslocalización de empresas a zonas menos tensionadas.</b> Establecer las sedes de grandes empresas, o al menos algunos de los centros operativos, en zonas con una mayor oferta de vivienda
<b>5</b>	<b>Avales para la compra de vivienda.</b> Actuación de las empresas como garantes para los empleados que deseen adquirir una vivienda, facilitándoles el acceso a préstamos hipotecarios con condiciones más favorables.
<b>6</b>	<b>Fomento del trabajo flexible.</b> Implementación de políticas de trabajo flexible por parte de las empresas para permitir que sus empleados puedan vivir en localidades alejadas de las zonas tensionadas.
<b>5. Propuestas de mejora transversales</b>	
<b>1</b>	<b>Innovación y flexibilidad en los paquetes de compensación.</b> Incluir complementos salariales que permitan una mayor conciliación familiar (cheques guardería, restaurante...) y otros complementos que faciliten el acceso a una vivienda (ayudas al alquiler, adelantos salariales o préstamos con condiciones favorables).
<b>2</b>	<b>Transformación de los procesos de selección.</b> Aprovechar las tecnologías de Inteligencia Artificial (IA) para optimizar los procesos de selección y priorizar de las habilidades sobre las titulaciones, permitiendo aumentar el número de candidatos.
<b>3</b>	<b>Mejorar la transparencia y el perfilado de empleo desde la Administración.</b> Proporcionar información clara y actualizada sobre oportunidades laborales, requisitos de puestos y habilidades demandadas.
<b>4</b>	<b>Dignificar y fomentar la Formación Profesional (FP).</b> Reconocer la importancia y valor de la FP en el panorama educativo y laboral como alternativa a la universidad. Además, integrar la formación en habilidades blandas en el plan de estudios.
<b>5</b>	<b>Fomento de la formación continua a lo largo de la carrera profesional.</b> Asegurar que la educación siga siendo relevante a lo largo de la vida laboral, a través de la inversión en programas de formación innovadores.

Fuente:Elaboración propia.



# 10

## Anexo 1: Nota metodológica del impacto de la “brecha joven”

Para trasladar el incremento en número de ocupados a términos de PIB, se ha partido de un modelo neoclásico con una función de producción Cobb-Douglas (ecuación 1). En ella se denota el empleo como  $L_t$ , el capital como  $K_t$  y la producción como  $Y_t$ .

Ecuación

$$1 \quad Y_t = L_t^\alpha * K_t^{1-\alpha}$$

Gracias a la propiedad de rendimientos constantes a escala de esta función de producción, la ecuación 1 también se puede reescribir como la ecuación 2, siendo la producción el resultado de la suma de las remuneraciones de ambos factores de producción (capital y trabajo). Donde,  $w_t$  es la remuneración del trabajo,  $r_t$  la remuneración del capital y, tanto  $R_L$  como  $R_K$ , las remuneraciones totales de ambos factores de producción.

Ecuación

$$2 \quad Y_t = w_t * L_t + r_t * K_t = R_L + R_K$$

Partiendo de esta última expresión y sabiendo que  $\alpha$  es el peso de la remuneración del trabajo ( $w_t * L_t$ ) sobre la producción total ( $Y_t$ ), suponiendo un  $\alpha$  constante<sup>51</sup>, la nueva producción se podrá denotar como la ecuación 3. Donde  $Y_t^*$  es la nueva producción y  $R_L^*$  es el incremento absoluto en la masa salarial total<sup>52</sup> gracias al aumento de los nuevos jóvenes ocupados.

Ecuación

$$3 \quad \text{Si: } \alpha * Y_t = R_L; \text{ entonces: } Y_t^* = \frac{R_L + R_L^*}{\alpha}$$

<sup>51</sup> Nicholas Kaldor. 1961. “Chapter 10: Capital Accumulation and Economic Growth”. Palgrave Macmillan, The Theory of Capital, pp 177-222.

<sup>52</sup> Para estimar el aumento de la masa salarial joven, se les ha imputado el salario medio de ese mismo rango de edad (de 15 a 29 años) a los nuevos ocupados jóvenes. Este salario medio se ha calculado a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.



## Agradecimientos

- Ángel Álvarez, Chief Commercial Officer en Digi.
- Javier Basagoiti, Presidente de Primero H, socimi SOCIAL.
- Clara Bassols, Directora General de la Fundación Bertelsmann.
- Elda Benítez, Socia de Workforce Strategy y Capital Humano de PwC.
- Fernando Bellón, Head of Talent Acquisition en BBVA.
- Alfredo Castelo, Director General de Personas, Estrategia y Sostenibilidad de Mapfre.
- Juan Cacicedo, Vicesecretario General del Círculo de Empresarios .
- Alicia Coronil, Economista Jefe de Singular Bank.
- Marta Colomina, Directora General de la Fundación PwC.
- Juan Fernández-Aceytuno, Consejero GMP.
- Ramona Fernández Kelly, Directora Corporativa de Recursos Humanos Grupo FCC.
- Javier García de la Vega, Director de Comunicación en PwC .
- Andrea González Henry, Presidenta del Consejo de la Juventud de España.
- Ignacio Juliá, CEO Santander España.
- Bettina Karsh, Chief Human Resources Officer en Cepsa.
- Teresa Marzo, CEO de Elix.
- Manuel Martín Espada, Socio responsable Clientes y Mercados en PwC.
- Amaia Otaola, Socia de People & Organization en PwC España.
- Remedios Orrantía, Directora de Recursos Humanos para Europa de Vodafone.
- Iñaki Ortega, Asesor de Ageingnomics de la Fundación MAPFRE.
- Ana Quirantes, Head of People de Go Fit.
- Rosa Rodríguez, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la UC3M.
- Paola del Río, Directora Corporativa de Experiencia de empleados de Ilunion.
- Juan M. Rueda, Director General de P&O y Comunicación de Santa Lucía.
- Rosario Sierra, Head of Sales de LinkedIn.
- Eva Valbuena, Head of Talent & Careers en el IE.
- Orestes Wensell, Director de Talent Solutions de Manpower.

## Autores del informe

- Jordi Esteve, Socio responsable de Economics en Strategy&, part of PwC.
- José Ignacio Conde Ruiz, Catedrático de Economía de la Universidad Complutense de Madrid (UCM).



# Contactos

## Fundación PwC

---

### Santiago Barrenechea

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

### Marta Colomina

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

## Círculo de Empresarios

---

### Antonio Oporto

Secretario General del Círculo de  
Empresarios  
p-sg@cdeempresa.org

## PwC

---

### Jordi Esteve

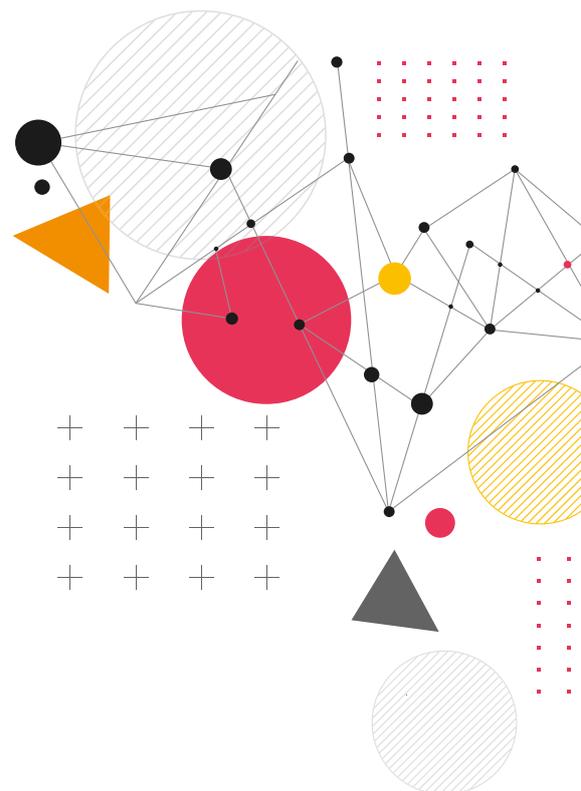
Socio responsable de Economics  
en Strategy&, part of PwC  
jordi.esteve.bargues@pwc.com

### Elda Benitez

Socia de Workforce Strategy y  
Capital Humano de PwC  
elda.benitez.bellini@pwc.com

### Amaia Otaola

Socia de People & Organization  
en PwC España  
amaia.otaola.martinez@pwc.com





© 2025 Fundación PricewaterhouseCoopers. Todos los derechos reservados. PwC se refiere a la firma miembro española y, en ocasiones, puede referirse a la red de PwC. Cada firma miembro es una entidad legal separada e independiente. Consulta [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure) para obtener más detalles