

# ¿Cómo mejorar las perspectivas laborales de los jóvenes en España?



**Aida Caldera Sánchez**

Jefa de División, Departamento de Economía, OCDE

**Adolfo Rodríguez Vargas**

Economista, Departamento de Economía, OCDE

Este artículo ha sido publicado en la Revista “Cuadernos del Mercado de Trabajo” del SEPE. A los autores y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, agradecemos la deferencia de compartir este contenido con la Revista Economía Aragonesa.

## Resumen

Los jóvenes en España han afrontado desde hace décadas una difícil inserción en el mercado laboral, con altas tasas de desempleo y frecuente precariedad en el empleo. Las perspectivas laborales de los jóvenes pueden mejorarse reforzando el asesoramiento profesional de los jóvenes y fortaleciendo la conexión entre el sistema educativo y el mercado laboral. Un servicio público de empleo bien financiado y mejor conectado con organizaciones y empresas locales también es clave para mejorar la inserción laboral de los jóvenes. Impulsar el bajo nivel de emprendimiento entre los jóvenes a través de políticas de apoyo adicionales que ayuden a mejorar la formación de los jóvenes sobre cómo iniciar un negocio y que faciliten su acceso a la financiación también ayudaría a mejorar las perspectivas laborales de los jóvenes.

## Palabras Clave

Mercado laboral, jóvenes, educación, formación profesional, políticas del mercado laboral



## 1. ¿Cómo son las perspectivas de los jóvenes en el mercado laboral en España?

Uno de los rasgos distintivos del mercado laboral español es su elevada y persistente tasa de desempleo, incluido entre los jóvenes. Los jóvenes españoles llevan décadas sufriendo una tasa de desempleo considerablemente más alta que el promedio de la OCDE (Gráfico 1, panel A), que llega a ser muy superior en etapas recesivas. Por ejemplo, el desempleo de los jóvenes menores de 25 años superó el 55% tras la crisis financiera mundial de 2007-2008. Antes de la pandemia, en 2019, después de cinco años de expansión económica la tasa de desempleo de los jóvenes menores de 25 años todavía superaba el 30%, el doble que en la zona euro. Durante la pandemia, el desempleo entre los jóvenes aumentó más de 10 puntos porcentuales en solo cuatro meses, y aunque al tercer trimestre de 2023 el desempleo juvenil se ubicaba a niveles similares a antes de la pandemia (28%), seguía siendo casi tres veces mayor que el promedio de la OCDE de 10.4%.

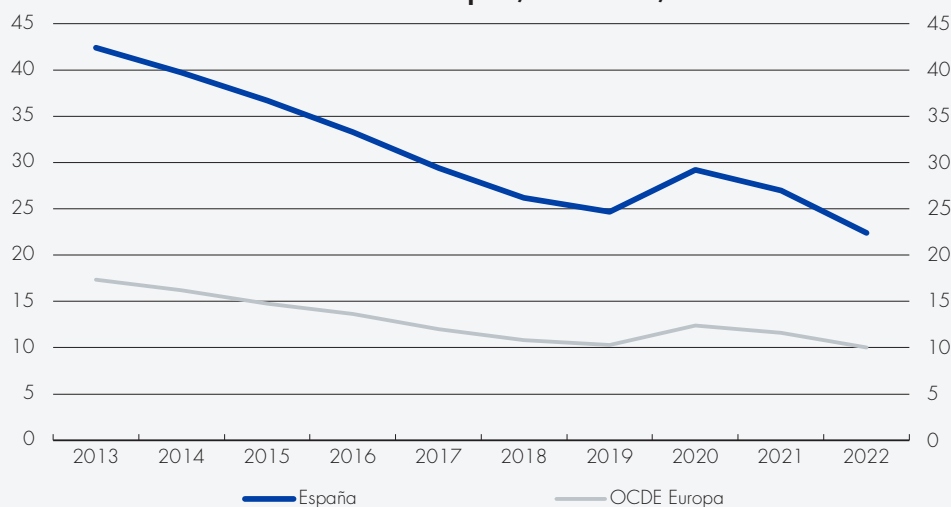
**Sin embargo, la cifra de desempleo por sí sola no muestra plenamente la magnitud de los desafíos a los que se enfrentan los jóvenes en el mercado laboral.** Las tasas de actividad y empleo de los jóvenes también son bajas en comparación internacional y están estancadas. La tasa de actividad entre los jóvenes españoles menores de 25 años se ha mantenido por debajo de 35% desde el cuarto trimestre de 2015, en comparación con el promedio de

47.5% para la OCDE en el mismo período. Su tasa de ocupación no ha superado el 25% desde 2010, mientras que para la OCDE el promedio ha sido de cerca de 40%. Asimismo, el desempleo de larga duración, alto en general, también está muy por encima del promedio de la OCDE entre los jóvenes (Gráfico 1, panel B), y la incidencia de trabajadores jóvenes marginalmente vinculados al mercado laboral es también una de las más altas de la OCDE (Gráfico 1, panel C). Cerca del 30% de los jóvenes desempleados que buscan su primer empleo llevan dos años o más buscando (INE, 2022<sup>[11]</sup>), y un tercio de los jóvenes españoles que buscan trabajo no cree que lo vaya a conseguir (INJUVE, 2021<sup>[12]</sup>).

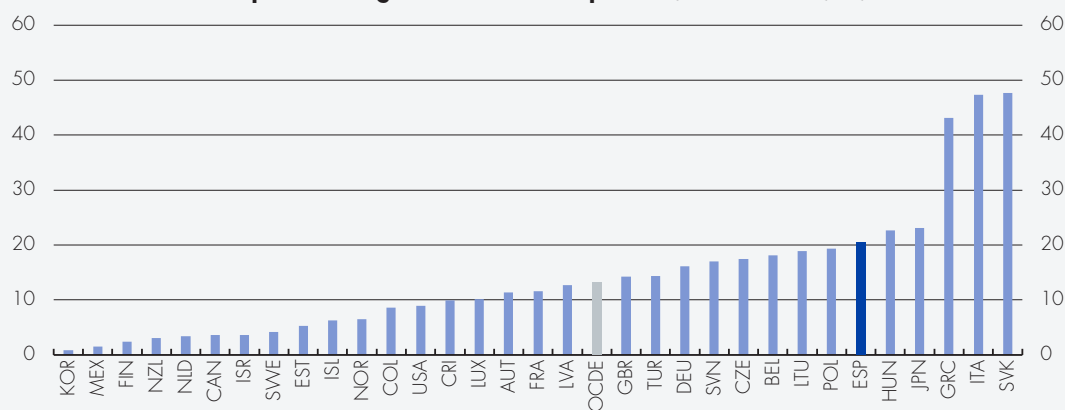
La calidad de los puestos de trabajo disponibles para muchos jóvenes es además deficiente. Abundan los puestos de trabajo temporales y a tiempo parcial, y en comparación con otros grupos de edad y países, la remuneración y las condiciones laborales son peores. En 2022 el porcentaje de trabajadores que trabajó a tiempo parcial de forma involuntaria fue 40%, uno de los más altos de la OCDE. Después de la reforma laboral de 2021, el número de contratos temporales ha caído significativamente, mientras que el número de contratos fijos ha aumentado. Los contratos de muy corta duración, especialmente para los jóvenes y las mujeres, han caído. Aun así, el 46.9% de los menores de 25 años empleados al tercer trimestre de 2023 tenían un contrato temporal. Las personas más jóvenes también son más propensas a aceptar horarios no estándar, como trabajar por las noches y los domingos.

## Gráfico 1. Los jóvenes españoles afrontan una difícil situación en el mercado laboral

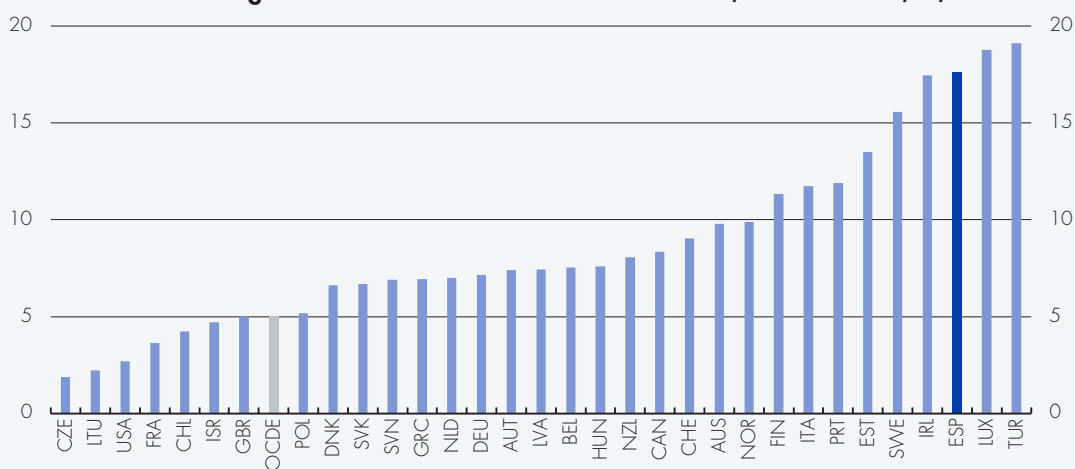
### A. Tasa de desempleo, 15-29 años, %.



### B. Desempleo de larga duración entre jóvenes, 15-24 años, %, 2022



### C. Jóvenes marginalmente vinculados al mercado laboral, 15 a 24 años, %, 2021



NOTA: B. El desempleo de larga duración corresponde al porcentaje de personas que han estado desempleadas por un año o más entre los desempleados de 15 a 24 años. C. Los trabajadores marginalmente vinculados son personas de 15 años o más que no están empleados ni buscando trabajo activamente, pero desean trabajar durante la semana de referencia de la encuesta. Además, cuando esto aplique, han buscado trabajo durante los 12 meses anteriores.  
FUENTE: Eurostat, Estadísticas del mercado de trabajo de la OCDE.



## 2. Políticas para mejorar la integración laboral de los jóvenes

Mejorar las perspectivas laborales para los jóvenes en España requiere una batería de políticas amplia que abarque políticas educativas, del mercado laboral y financieras. Por un lado, es necesario que los jóvenes no abandonen el sistema educativo antes de tiempo y con habilidades bajas, que la educación que reciben sea de calidad y les de las habilidades demandadas por el mercado laboral. Por otro lado también será importante fortalecer las políticas de asistencia a la búsqueda de trabajo y mejorar las oportunidades para iniciar un negocio. En esta sección se presentan opciones discutidas en el Estudio Económico de 2023 para España de la OCDE (OECD, 2023<sup>[3]</sup>).

### **Mejorar el nivel educativo**

**A pesar de los importantes y constantes avances de las últimas tres décadas, muchos jóvenes en España salen del sistema educativo demasiado pronto y con bajas habilidades, lo que limita sus perspectivas de empleo.** La acumulación de capital humano por parte de los estudiantes en España se ve frenada por las elevadas tasas de abandono escolar prematuro y de repetición de curso. España todavía presenta una de las tasas de abandono temprano de la educación y la formación más altas de la Unión Europea (13.9% en 2022), con notables disparidades regionales y de género. El alto abandono escolar prematuro que se ha experimentado durante mucho tiempo se ha traducido en un bajo nivel educativo en general, ya que casi un tercio de los adultos jóvenes en España tienen educación inferior a la secundaria superior, una de las proporciones más altas de la OCDE.

Para disminuir el abandono temprano sería útil desarrollar indicadores de alerta temprana de rezago, y dar

apoyo personalizado a los estudiantes en riesgo de rezago. Asimismo, el impulso dado por el gobierno a la formación profesional debería mantenerse porque provee a los estudiantes con habilidades en alta demanda. El número de personas matriculado en educación y formación profesional sigue siendo bajo, a pesar de los recientes aumentos, y el sistema educativo podría estar mejor conectado con el mercado laboral. La Alianza por la Formación Profesional es una iniciativa oportuna en esa dirección. Mayor participación de los empleadores en el diseño de los planes de estudio universitarios y la mejora de las herramientas existentes para dar información sobre oportunidades laborales ayudarían a lograr una mejor alineación de los estudios y las necesidades del mercado laboral.

### **Hacer que las opciones educativas reflejen mejor las necesidades del mercado laboral**

Los jóvenes en España se enfrentan a una difícil transición de la formación al empleo. La proporción de estudiantes que pasan directamente de los estudios o la formación al desempleo es la más alta de la OCDE (Gráfico 2), lo que se traduce en una tasa de paro del 35% para los recién graduados y una proporción superior a la media de jóvenes de entre 15 y 29 años que no trabajan, ni estudian, ni reciben formación.

**El desajuste entre las cualificaciones de los jóvenes y las necesidades del mercado laboral es uno de los factores que explican la difícil integración de los jóvenes en el mercado laboral en España.** Cerca del 40 % de los jóvenes de entre 15 y 34 años afirman que su nivel educativo no les ayudó en su trabajo actual, una de las tasas más altas de la Unión Europea (Eurostat, 2016<sup>[6]</sup>). Entre los graduados de secundaria superior, la tasa de desajuste en cualificaciones es mucho mayor para los graduados de programas generales que para los

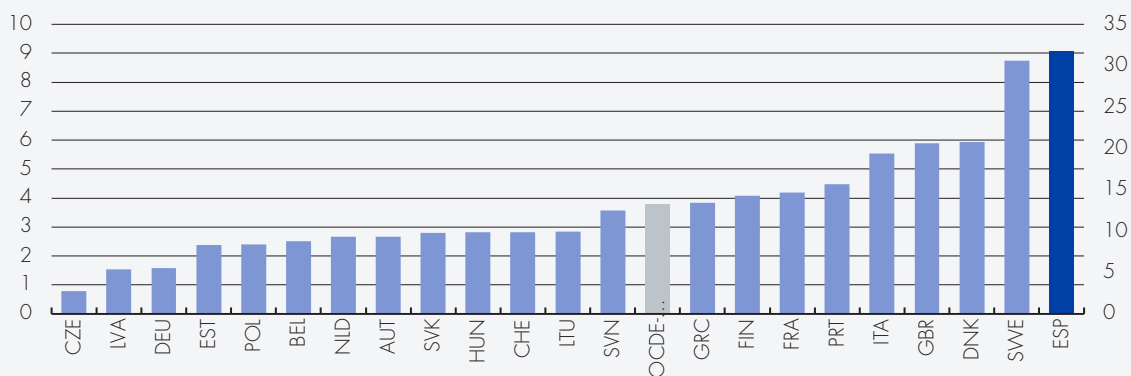
graduados de programas profesionales (51,9% frente a 37,6%) (Boto-García and Escalonilla, 2022<sup>[7]</sup>). Las vacantes en manufactura, informática y logística, y operaciones y logística han estado constantemente entre las más difíciles de cubrir en los últimos años (Manpower Group, 2021<sup>[8]</sup>; Manpower Group, 2022<sup>[9]</sup>). A pesar de ello, la matrícula en las opciones de formación profesional técnica sigue siendo baja, y la proporción de graduados universitarios en cursos en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas va a la zaga de la de sus homólogos de la OCDE, con una proporción mucho menor para las mujeres que para los hombres. La escasez de personas con formación en ingeniería y tecnología, en particular en relación con la informática y la electrónica, y en cualificaciones básicas, está por encima de la media de la OCDE (OECD, 2021<sup>[10]</sup>)

**Un mejor desarrollo y modernización de la educación y formación profesional (EFP) puede contribuir a reducir el desempleo juvenil y las tasas de abandono escolar prematuro y facilitar la transición de los jóvenes de la educación al**

**trabajo.** En ese sentido en España hay un impulso positivo en los últimos años. Por un lado, España ha asignado cerca de 748 millones de euros para crear más de 330 000 nuevas plazas de EFP como parte de los compromisos asumidos en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia desde 2020. Por otro lado, la Ley Orgánica de Formación Profesional de 2022 tiene como objetivo promover, modernizar y hacer más atractiva la formación profesional. La reforma, inspirada en el modelo del País Vasco, crea un único sistema integrado en lugar de las dos vías independientes actuales y busca que toda la formación profesional sea dual. Tercero, más de 130 empresas se han adherido a la Alianza para la Formación Profesional, y se ha firmado un protocolo con cinco de las empresas tecnológicas más importantes del país para crear un Hub Tecnológico de Formación Profesional.

El éxito de estos esfuerzos dependerá en gran medida de la implementación de la nueva ley y de abordar con éxito retos como garantizar la formación de suficientes docentes para las nuevas competencias, involucrar a

**Gráfico 2. Los jóvenes españoles afrontan una difícil transición del estudio al mercado laboral**  
Transición del estudio o formación al desempleo, %, 2019



FUENTE: Causa, Luu and Abendschein (2021) Labour market transitions across OECD countries: Stylised facts



las empresas para ofrecer plazas de formación y atraer a más estudiantes al sistema.

**Implicar a más empresas pequeñas en la formación dual será muy importante, ya que son mayoría en el país, y actualmente son sobre todo las empresas grandes las que participan en la EFP dual.**

Simulaciones coste-beneficio de la formación de aprendices en España muestran que, independientemente del sector económico o de la ocupación, las empresas muy pequeñas tienden a tener los costes más elevados incluso después de considerar los beneficios que les reportan la formación de aprendices (Mühlemann and Wolter, 2015<sup>[11]</sup>). Campañas de sensibilización para promover la participación de las pymes en la EFP dual, como las que han llevado a cabo recientemente las cámaras de comercio, pueden ayudar. Para atraer más pymes al sistema de formación profesional se podría promover la colaboración entre empresas para ofrecer prácticas, proveer profesores o compartir cargas administrativas, como prevé la nueva ley de formación profesional.

**La transición de la educación al trabajo también puede mejorar si las empresas contribuyen al diseño de títulos y planes de estudio superiores, como en algunos países de la OCDE.**

En el caso de la EFP se ha avanzado recientemente en esta dirección. La nueva ley busca fomentar que las empresas tengan un papel central en la definición de las competencias incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Pero en el caso de las universidades el sector empresarial aporta muy poco al diseño y actualización de los títulos universitarios, y la ley de reforma del sistema universitario aprobada en marzo de 2023 no cambia esta situación. Por el contrario, en Dinamarca, la Ley de Univer-

sidades indica que los empleadores deben asesorar a las universidades sobre la acreditación, la evaluación de la calidad de los planes de estudio y el diseño de nuevos programas de estudio. En Portugal, las escuelas politécnicas diseñan programas de ciclo corto con la participación de los empleadores para suplir la escasez de técnicos y aumentar el acceso de los estudiantes de EFP a niveles superiores de educación. Una iniciativa en España que podría extenderse a más regiones es la Estrategia Universidad+Empresa del País Vasco, que busca mejorar el vínculo entre las universidades y el sector empresarial mediante una educación universitaria que incluya la formación en empresas, la articulación de proyectos conjuntos de educación y transferencia de conocimiento, y la creación de clústeres en torno a temáticas y centros.

Finalmente, dados los cambios a los que se enfrenta el mercado laboral, con una mayor digitalización y la transición hacia una economía más verde, es útil evaluar periódicamente la pertinencia de los currículos universitarios y de formación profesional, y actualizarlos de acuerdo con las necesidades del mercado laboral. Un ejemplo útil es el de Finlandia, que lleva a cabo dos o tres ejercicios de anticipación de competencias cada año a nivel sectorial, con cooperación entre ministerios, institutos de investigación, organizaciones del mercado laboral, instituciones de educación superior y EFP, y otras partes interesadas. En España hay iniciativas regionales similares que podrían ser emuladas a más grande escala. Por ejemplo, la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU Catalunya) publica periódicamente datos e información sobre la relevancia de los estudios para el mercado laboral, incluyendo la inserción laboral de los titulados y la opinión de los empresarios sobre las competencias de los recién titulados, y colabora con las agencias

de calidad de otras Comunidades Autónomas para fomentar la evaluación de la empleabilidad de los titulados. En Andalucía, la Dirección de Evaluación y Acreditación (DEVA) evalúa la adecuación de los planes de estudio a la demanda del mercado laboral a la hora de renovar las titulaciones. A nivel nacional, en 2022 la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación de España (ANECA) puso en marcha un proyecto para promover un marco de autoevaluación universitaria sobre empleo y empleabilidad (Agencia Andaluza del Conocimiento, 2021<sup>[12]</sup>) (ANECA, 2021<sup>[13]</sup>) (OECD, 2023<sup>[14]</sup>)

La transición hacia una economía más verde presenta desafíos, pero también ofrece oportunidades para los jóvenes. En los países de la OCDE, la demanda de empleos no contaminantes supera a los niveles de empleo en esos sectores, y los empleos de tareas verdes pagan una prima salarial de alrededor del 20% sobre los empleos contaminantes, ya que se asocian con niveles más altos de calificación y experiencia. Las habilidades STEM son las más demandadas para los “empleos verdes”. Las industrias con mayor demanda de “empleos verdes” incluyen la fabricación, la construcción y las actividades profesionales, científicas y técnicas. **El aumento de las competencias STEM debería ser una prioridad, especialmente entre las mujeres, ya que están subrepresentadas en el empleo.** Los esfuerzos también deben centrarse en el aprendizaje de adultos.

Por el lado de las habilidades digitales, alrededor del 64% de las personas en España tienen al menos habilidades digitales básicas, en comparación con la media de la UE del 54%. Sin embargo, la proporción de especialistas en TIC empleados es comparativamente baja, del 4,1 % frente a la media de la UE del 4,5 %, con una amplia brecha de género,

ya que apenas una quinta parte de los especialistas en TIC son mujeres (Comisión Europea, 2022<sup>[15]</sup>).

### **Proporcionar asesoramiento profesional**

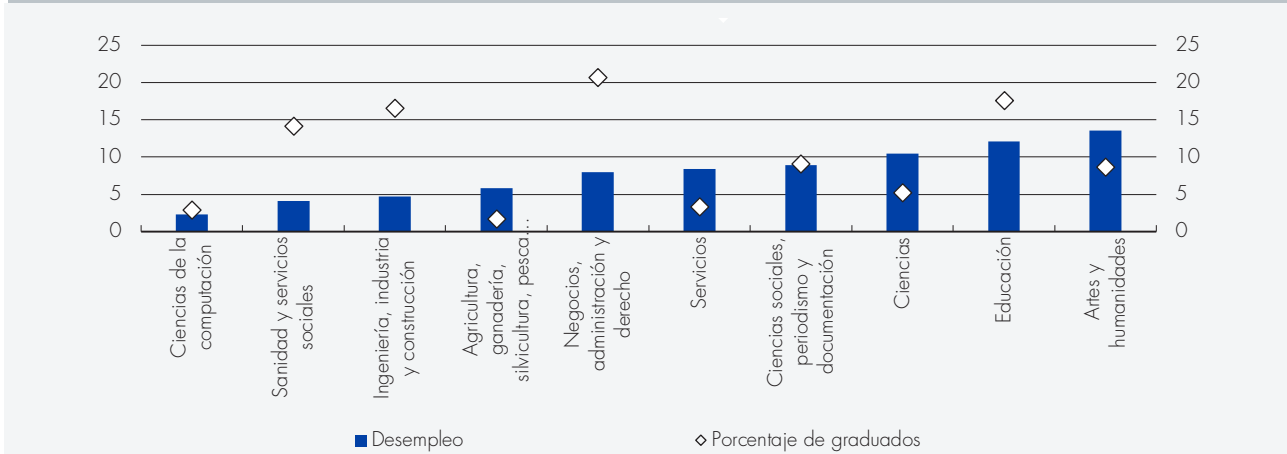
Muchos estudiantes de bachillerato no optan por carreras universitarias y de FP con buenas perspectivas de empleo (Gráfico 3) o terminan ocupando empleos para los que están sobrecualificados. Además, a pesar de la escasez en el mercado laboral de profesionales con habilidades relacionadas con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, la matrícula en opciones de formación profesional técnica sigue siendo baja.

### **Un mejor asesoramiento profesional dando información detallada sobre las perspectivas de empleo y los salarios por campo de estudio puede ayudar a los jóvenes a decidir y así reducir los desajustes de cualificaciones y facilitar la transición de la escuela al trabajo.**

La experiencia demuestra que el asesoramiento que comienza temprano, que se imparte en los puntos clave de transición en el proceso educativo y que es personalizado tiene más probabilidades de tener éxito (Musset and Mytina Kurekova, 2018<sup>[17]</sup>). Por ejemplo, existe evidencia de que las charlas profesionales en la escuela, donde los oradores invitados hacen una presentación sobre su experiencia, su educación y las perspectivas laborales de su ocupación, están relacionadas con mejores resultados laborales para los jóvenes (Covacevich et al., 2021<sup>[18]</sup>). Por ejemplo, en el Reino Unido, la organización benéfica educativa “Inspiring the Future” ayuda a organizar este tipo de charlas con las escuelas (OECD, n.d.<sup>[19]</sup>). La orientación profesional también puede incorporarse al currículo obligatorio, como en Finlandia, donde los estudiantes de 13 a 16 años deben completar 76 horas de formación profesional (OECD, n.d.<sup>[19]</sup>). Otra opción son las sesiones



**Gráfico 3. La selección de carreras podría alinearse mejor con las perspectivas de empleo**  
Tasa de desempleo y porcentaje de graduados universitarios por campo de estudio, %, 2019



FUENTE: Causa, Luu and Abendschein (2021) Labour market transitions across OECD countries: Stylised facts

de observación laboral o las visitas a los lugares de trabajo que permiten a los estudiantes familiarizarse con los entornos laborales desde una edad temprana y se ha demostrado que les ayudan en la transición al trabajo. En Canadá, la organización benéfica The Learning Partnership organiza el Día de Llevar a Nuestros Hijos al Trabajo (TOKWD, por sus siglas en inglés), en el que los estudiantes de 14 y 15 años acompañan a sus padres al trabajo o visitan otros lugares de trabajo.

La experiencia de la OCDE también demuestra que es útil ayudar a los jóvenes a tomar decisiones informadas sobre sus estudios y su profesión futura mediante la recopilación, el análisis y la difusión sistemática de información sobre los resultados en el mercado laboral de los graduados de una manera fácilmente accesible. En España, existe la herramienta online *Qué Estudiar y Dónde en la Universidad (QEDU)*, del Ministerio de Universidades, que permite comparar los datos de la seguridad social sobre afiliación e ingresos por titulación, tipo de universidad y universidad individual.

Ofrecer información práctica sobre como desenvolverse en el mercado laboral por primera vez, también puede ser útil. Por ejemplo, en Croacia, los Centros de Información y Orientación Profesional (CISOK), gestionados por el Servicio de Empleo de Croacia (CES), ofrecen talleres a estudiantes de 14 a 16 años, en los que aprenden a identificar sus intereses y puntos fuertes, así como conocimientos más prácticos para entrar en el mercado laboral, como encontrar oportunidades de trabajo o preparar documentación y entrevistas (OECD, n.d.<sub>[17]</sub>).

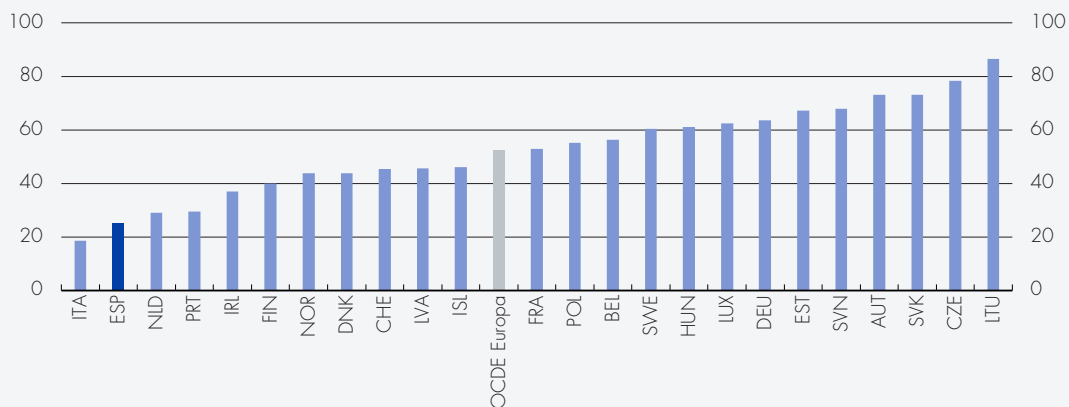
### **Fortalecer las políticas de asistencia a la búsqueda de trabajo**

En España, la proporción de demandantes de empleo que recurren regularmente a los servicios públicos de empleo es una de las más bajas de la OCDE y el gasto en políticas activas del mercado de trabajo por persona desempleada es significativamente inferior al de otros países de la OCDE (Gráfico 4, paneles A y B). Además la mayor parte del gasto en políticas del mercado de trabajo se destina a la prestación por desempleo (Grá-

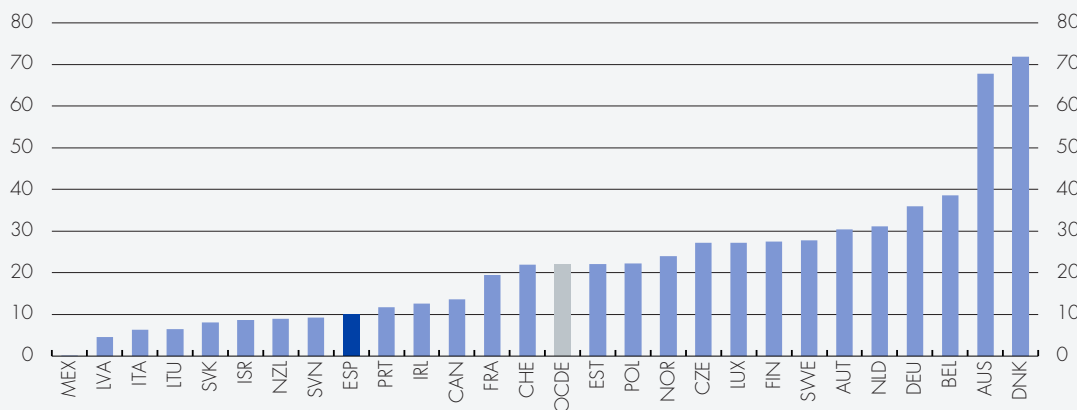


### Gráfico 4. El gasto en políticas del mercado laboral debe reorientarse

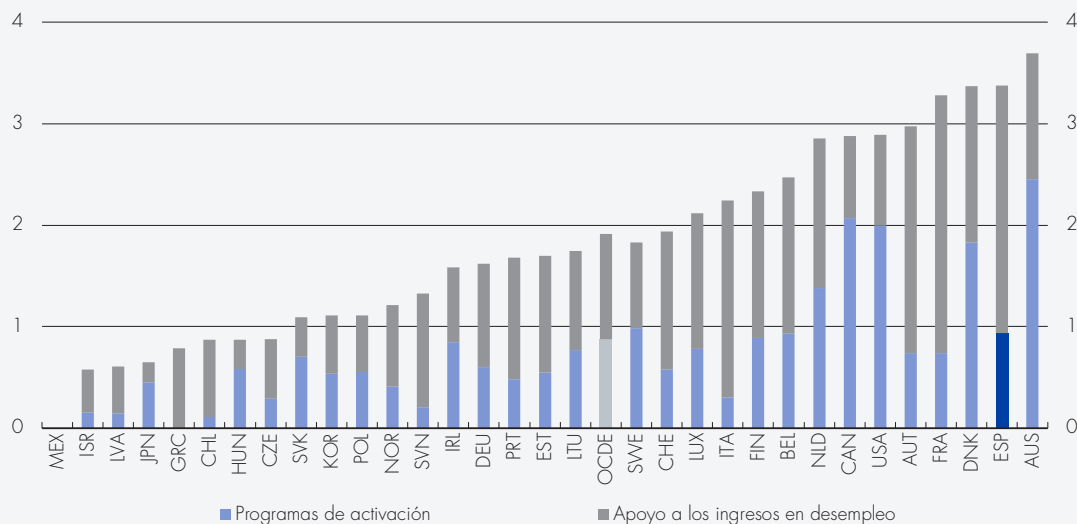
#### A. Personas que buscan empleo que están en contacto regular con el servicio de empleo público, %, 2020



#### B. Gasto total por desempleo en políticas activas del mercado laboral, % del PIB per capita, 2019



#### C. Gasto en políticas del mercado laboral, % del PIB, promedio 2019-20



NOTA: B. 2018 para Nueva Zelanda.

FUENTE: A. Eurostat. B. OCDE (2022), Base de datos de estadísticas de programas del mercado laboral. C. Base de datos sobre programas del mercado laboral de la OCDE



fico 4, panel C). Los criterios para seguir recibiendo prestaciones por desempleo se encuentran entre los menos estrictos de la OCDE (OECD, 2022<sup>[20]</sup>), y hay escasa compatibilidad entre la recepción de esos subsidios y el empleo. Además, los jóvenes a menudo no están cubiertos porque la mayoría de las prestaciones por desempleo se basan en el historial laboral anterior.

Por un lado, podría mejorarse el uso de los fondos públicos dedicados a incentivar el empleo. El gasto está muy sesgado hacia los subsidios a la contratación (alrededor del 40% del total). Además, los incentivos a la contratación, como los descuentos en las contribuciones a la seguridad social de los empleadores, deberían estar mejor dirigidos a las poblaciones cuya empleabilidad es baja (AIREF, 2020<sup>[21]</sup>), como los jóvenes, los migrantes o los trabajadores con bajo nivel educativo. Asimismo, sería necesario que hubiera suficientes consejeros en el servicio público de empleo, lo que no ocurre ahora, y que estén bien formados para orientar eficazmente a los solicitantes de empleo hacia las ofertas y políticas adaptadas a su situación.

El apoyo y la formación a los desempleados también son escasos. Sería útil seguir el ejemplo de otros países de la OCDE e incrementar el uso de herramientas digitales que permitan elaborar perfiles profesionales personalizados que ayuden a identificar quienes son los solicitantes de empleo en riesgo de convertirse en desempleados de larga duración, para apoyarlos en la búsqueda de empleo con prioridad e identificar sus necesidades de formación (OECD, 2021<sup>[10]</sup>). Esto beneficiaría especialmente a los jóvenes que tienen dificultades para pasar de los estudios al trabajo.

Una iniciativa prometedora es SEND@, una herramienta digital para orientadores de empleo desarrollada por el Servicio Público de

Empleo Estatal (SEPE). Se ha comprobado que el programa cambia el comportamiento de búsqueda de empleo de los participantes e impulsa su uso de políticas activas del mercado de trabajo, lo que conduce a salidas más rápidas del desempleo y a un aumento de la movilidad profesional de los solicitantes de empleo. Promover la participación en el programa entre los jóvenes destacando sus resultados, mejorando la accesibilidad, recogiendo las opiniones de los usuarios y promoviendo el intercambio de datos con otras instituciones para facilitar la evaluación de los resultados contribuiría a ampliar su alcance y a fomentar una mayor digitalización de los servicios de empleo en España (OECD, 2022<sup>[22]</sup>).

Para aumentar aún más el empleo juvenil, los programas de empleo dirigidos a los jóvenes deben centrarse en las poblaciones vulnerables que pueden beneficiarse más en términos de empleabilidad (Veza, 2021<sup>[23]</sup>; Levy-Yeyati, Montané and Sartorio, 2019<sup>[24]</sup>; Kluge et al., 2019<sup>[25]</sup>). Los programas en los que participan los empleadores (Datta et al., 2018<sup>[26]</sup>; Weidenkaff and Witte, 2021<sup>[27]</sup>) y que duran más tiempo son más eficaces (Escudero et al., 2019<sup>[28]</sup>). Varios programas regionales en España siguen este enfoque, por ejemplo, el *Lehen Aukera (Primera oportunidad)*, en el País Vasco, dirigido a personas menores de 30 años con escasa experiencia laboral, se ha comprobado que reduce los periodos de paro y aumenta el número de días trabajados tras el programa, todo ello con un riesgo moderado de efectos de peso muerto (de la Rica, Martínez de Lafuente and Lizarraga, 2022<sup>[29]</sup>). En Andalucía, *Emple@30+*, para personas mayores de 30 años es efectiva solo para aquellos sin experiencia laboral o que han estado desempleados durante dos años o más (Rebollo-Sanz and García Pérez, 2021<sup>[30]</sup>).

El gobierno ha puesto en marcha recientemente varios planes dirigi-

dos a los jóvenes. En primer lugar, un nuevo plan estratégico (*Juventud Avanza*), dotado con 5.000 millones de euros, busca coordinar las políticas de juventud entre los departamentos ministeriales y con el Consejo de la Juventud de España. El elemento principal es el *Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027*, que tiene como objetivo renovar las políticas del mercado laboral para los jóvenes a través de la orientación y la formación personalizadas. La evaluación será fundamental para garantizar que el plan ofrezca mejores resultados en el mercado laboral. En segundo lugar, mediante el programa de Empleo Juvenil se promueve el empleo entre 18.000 jóvenes desempleados con formación escolar y laboral (programa *TánDEM*); se contratará a 10.000 jóvenes investigadores en instituciones públicas (programa *Investigo*); y se proporcionará una primera experiencia profesional en la administración pública a unos 9.000 jóvenes.

### **Mejorar las oportunidades para iniciar un negocio**

El emprendimiento puede ser una alternativa al empleo asalariado para los jóvenes. El emprendimiento en España está a la par con el promedio de la OCDE, con alrededor del 7% de las personas de 18 a 64 años que poseen un negocio establecido frente al 7.4% de toda la OCDE. Sin embargo, el emprendimiento entre los jóvenes es bajo en comparación internacional. Alrededor del 72% de toda la actividad emprendedora en fase inicial es llevada a cabo por personas mayores de 35 años, y solo el 6% por personas de entre 18 y 24 años emprende, en comparación con el 57% y el 13%, respectivamente, de la OCDE.

La proporción de la población en España con intenciones de iniciar un negocio se encuentra entre las más bajas de la OCDE, y más de la mitad de los que ven buenas oportunidades para hacerlo no lo harían por miedo

al fracaso. En una reciente encuesta realizada a expertos españoles, las principales barreras son el acceso a la financiación, la burocracia y los impuestos, y la educación emprendedora en la escuela, pero también hay margen para mejorar en otros ámbitos que importan a las empresas, como el acceso a las infraestructuras o las ayudas públicas a las empresas (Observatorio del Emprendimiento de España, 2022<sup>[32]</sup>).

Se ha demostrado que la educación emprendedora en la escuela es un predictor del éxito empresarial (Berrone et al., 2014<sup>[33]</sup>) y conduce a mejores resultados en el mercado laboral (Charney and Libecap, 2000<sup>[34]</sup>). **En 2021 un tercio de los emprendedores españoles en fase inicial tenían poca o muy poca formación sobre cómo iniciar un negocio**

(Observatorio del Emprendimiento de España, 2022<sup>[32]</sup>). Además, la educación financiera entre los jóvenes parece limitada, ya que solo uno de cada ocho jóvenes de entre 18 y 34 años respondió correctamente a las preguntas de la Encuesta de Competencias Financieras del Banco de España (Banco de España, 2016<sup>[35]</sup>), y los resultados de PISA 2018 muestran que los estudiantes españoles están rezagados en la educación financiera general y en la exposición a la educación financiera en la escuela (OECD, 2020<sup>[36]</sup>). Esto sugiere que se debe mejorar la enseñanza de competencias y habilidades empresariales en las primeras etapas de la educación. El Banco de España y la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) han puesto en marcha desde 2008 una serie de Planes de Educación Financiera, que han contribuido a la inclusión de la educación financiera en el currículo educativo de la nueva ley de educación (LOMLOE). El objetivo del gobierno es fortalecer las habilidades para el emprendimiento en todo el sistema educativo, haciendo de las competencias en emprendimiento



una parte integral de los planes de estudio de todos los niveles educativos. España podría seguir el ejemplo de Dinamarca y establecer una agencia centralizada para coordinar esfuerzos, especialmente en lo que respecta a la formación del profesorado y el desarrollo de material pedagógico

Las redes de emprendimiento pueden proporcionar a los jóvenes acceso a oportunidades. Por lo general, los jóvenes carecen de suficiente experiencia en el mercado laboral para crear redes profesionales. Las redes pueden facilitar el acceso a la financiación, a los socios comerciales y a los clientes, así como ayudar a desarrollar nuevos productos y aprender prácticas empresariales (OCDE/Comisión Europea, 2020<sup>[100]</sup>). En España, varios programas regionales contribuyen a promover redes de emprendimiento entre los jóvenes (OECD, 2023<sup>[31]</sup>). Estas iniciativas podrían reproducirse en otras regiones con apoyo público y deberían fomentar una fuerte participación de los jóvenes (OECD/European Commission, 2020<sup>[37]</sup>).

### **Garantizar que el apoyo financiero llegue también a los jóvenes.**

En España, las empresas jóvenes e innovadoras sin garantías tienen dificultades para acceder a préstamos bancarios, y la financiación de capital riesgo es limitada y se concentra en empresas en fases avanzadas de desarrollo (OECD, 2021<sup>[10]</sup>). Alrededor del 70% del capital inicial procede del entorno inmediato del emprendedor, de los ahorros personales y de las aportaciones de familiares y amigos, y existe un amplio margen para aumentar la financiación procedente de programas públicos, inversionistas ángeles y crowdfunding, sobre todo porque la mayoría de las empresas requieren un capital inicial relativamente modesto (Observatorio del Emprendimiento de España, 2022<sup>[32]</sup>).

Los jóvenes emprendedores españoles pueden acceder a varios programas de ayudas públicas, pero parece que estas no son suficientes o no están bien orientados. Los trabajadores autónomos pueden solicitar un tipo fijo o reducido de cotización a la Seguridad Social durante los dos primeros años de actividad, y los hombres menores de 30 años, o las mujeres menores de 35, pueden solicitar una reducción adicional del 30%. La Empresa Nacional de Innovación (ENISA) proporciona fondos sin garantía para jóvenes emprendedores con proyectos innovadores. Los importes a pedir prestado deben estar entre 25 000 EUR y 75 000 EUR. Sin embargo, dado que el 70 % de las empresas iniciadas en 2021 requirieron menos de 30 000 EUR en capital inicial, el hecho de que haga falta pedir un importe mínimo de 25 000 Euros puede dejar fuera a emprendimientos que requerirían un capital más modesto para iniciar. Además, el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de Trabajo Digno para Jóvenes también apoya el emprendimiento a través de microcréditos para servicios de consultoría, asesoramiento y espacios físicos.

### **3. Conclusiones**

Los jóvenes en España han afrontado desde hace décadas una difícil inserción en el mercado laboral, con altas tasas de desempleo y frecuente precariedad en el empleo. Sus perspectivas laborales pueden mejorarse reforzando la orientación profesional durante sus estudios, y haciendo que la oferta educativa corresponda más cercanamente con las demandas del mercado laboral, en particular fomentando la colaboración entre las pymes para ofrecer formación de aprendices a los estudiantes y la participación del sector privado en la elaboración de currículos universitarios. Un servicio público de empleo bien financiado y mejor conectado con organizaciones y empresas locales también es clave

para incorporar más jóvenes desempleados al empleo. Para impulsar el emprendimiento entre los jóvenes como alternativa al empleo asalariado, se debe implementar políticas de apoyo financieras y educativas, dadas las limitadas cualificaciones para emprender, y la dificultad para acceder a la financiación.

#### 4. Referencias

- [12] Agencia Andaluza del Conocimiento (2021), *Agencia Andaluza del Conocimiento: Memoria de Actividades 2020*, <https://deva.aac.es/include/files/deva/informes/memorias/memoria2020.pdf?v=2023121154719>.
- [21] AIREF (2020), *Spending review: phase II - Hiring incentives*, <https://www.airef.es/en/document-center/studies-document-center/hiring-incentives-study/>.
- [13] ANECA (2021), *Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de empleo y empleabilidad de sus egresados y egresadas*, [https://www.aneca.es/documents/20123/134274/INFORME\\_empleabilidad\\_210908.pdf/8ff-2c48a-87efb34a-12a2-ce26a1af2b6e?t=1669106818753](https://www.aneca.es/documents/20123/134274/INFORME_empleabilidad_210908.pdf/8ff-2c48a-87efb34a-12a2-ce26a1af2b6e?t=1669106818753).
- [4] Banco de España (2020), *El mercado de la vivienda en España entre 2014 y 2019*.
- [35] Banco de España (2016), *Encuesta de Competencias Financieras*.
- [33] Berrone, P. et al. (2014), "Determinants of Performance in Micro-Business", *Journal of Small Business Management*, Vol. 52/3, pp. 477-500.
- [7] Boto-García, D. and M. Escalona (2022), "University education, mismatched jobs: are there gender differences in the drivers of overeducation?", *Econ Polit*, Vol. 39, pp. 861-902, <https://doi.org/10.1007/s40888-022-00270-y>.
- [34] Charney, A. and G. Libecap (2000), *Impact of entrepreneurship education: insight*.
- [15] Comisión Europea (2022), *The Digital Economy and Society Index 2022 - Spain*, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/countries-digitisation-performance>.
- [18] Covacevich, C. et al. (2021), *Indicators of teenage career readiness: An analysis of longitudinal data from eight countries*, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/cec854f8-en>.
- [26] Datta, N. et al. (2018), *Integrated Youth Employment Programs. A Stocktake of Evidence on What Works in Youth Employment programs*, World Bank.
- [29] de la Rica, S., D. Martínez de Lafuente and I. Lizarraga (2022), *Evaluación de impacto del programa de subvenciones salariales para jóvenes "Lehen Aukera"*, IS-EAK.
- [28] Escudero, V. et al. (2019), "Active Labour Market Programmes in Latin America and the Caribbean: Evidence from a Meta-Analysis.", *The Journal of Development Studies*, Vol. 55/12, pp. 2644-2661, <https://doi.org/10.1080/00220388.2>.
- [6] Eurostat (2016), *Employed persons by sex, age, educational attainment level, work experience while studying and match between education and job (lfso\_16oklev)*.
- [1] INE (2022), *Encuesta de Población Activa*, Instituto Nacional de Estadística, [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=resultados&sec=1254736195129&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&sec=1254736195129&idp=1254735976595).



- [2] INJUVE (2021), *Informe Juventud en España 2020*, Instituto de la Juventud, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
- [25] Kluge, J. et al. (2019), "Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review", *World Development*, Vol. 114/C, pp. 237-253.
- [24] Levy-Yeyati, E., M. Montané and L. Sartorio (2019), *What Works for Active Labour Market Policies?*
- [9] Manpower Group (2022), *Spain's 2022 Talent Shortage*, [https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage%202022/MPG\\_2022\\_TS\\_Infographic-Spain.pdf](https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage%202022/MPG_2022_TS_Infographic-Spain.pdf).
- [8] Manpower Group (2021), *ManpowerGroup Employment Outlook Survey Q3 2021. Spain Results*, [https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage%202022/MPG\\_2022\\_TS\\_Infographic-Spain.pdf](https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage%202022/MPG_2022_TS_Infographic-Spain.pdf).
- [11] Mühlemann, S. and S. Wolter (2015), *Apprenticeship training in Spain – a cost-effective model for firms?*, Bertelsmann Stiftung and Fundación Bertelsmann.
- [17] Musset, P. and L. Mytina Kurekova (2018), "Working it out: Career Guidance and Employer Engagement", *OECD Education Working Papers*, No. 175, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/51c9d18d-en>.
- [32] Observatorio del Emprendimiento de España (2022), *Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2021-2022.*, Ed. Universidad de Cantabria.
- [5] OECD (2023), *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>.
- [14] OECD (2023), *Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide*, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/21db61c1-en>.
- [3] OECD (2023), *OECD Economic Surveys: Spain 2023*, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/5b50cc51-en>.
- [20] OECD (2022), *Activity-related eligibility conditions for receiving unemployment benefits. Results 2022*, OECD Publishing, <https://www.oecd.org/els/soc/benefits-and-wages/Activity-related%20eligibility%20conditions%202022.pdf>.
- [22] OECD (2022), *Impact evaluation of the digital tool for employment counsellors in Spain: SEND@. Report on the design and implementation of an impact evaluation of the digital counselling tool for Spain's public employment services.*
- [10] OECD (2021), *OECD Economic Surveys: Spain 2021*, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/79e92d88-en>.
- [36] OECD (2020), *PISA 2018 Results (Volume IV): Are Students Smart about Money?*, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/48ebd1ba-en>.
- [16] OECD (2019), *PISA 2018 Results (Volume III): Where All Students Can Succeed*, PISA, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/b5fd1b8f-en>.
- [19] OECD (n.d.), *OECD Career Readiness project. Examples of practice*, <https://www.oecd.org/education/career-readiness/examples-of-practice/>.
- [31] OECD/European Commission (2021), *The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment*, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/71b7a9bb-en>.
- [37] OECD/European Commission (2020), *Policy brief on recent developments in youth entrepreneurship*, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/5f5c9b4e-en>.

[30] Rebollo-Sanz, Y. and J. García Pérez (2021), *Evaluación de Impacto de Políticas Activas de Empleo para Colectivos de Dificil Inserción Laboral*.

[23] Veza, E. (2021), *Programas de empleo juvenil. Revalidación de su*

*papel en la agenda pública post-pandemia de COVID-19*, CEPAL.

[27] Weidenkaff, F. and M. Witte (2021), *From school to business: Policy support to youth entrepreneurship and self-employment*, International Labour Office.

## Ideas fuerza

Los jóvenes en España han afrontado desde hace décadas una difícil inserción en el mercado laboral, con altas tasas de desempleo y frecuente precariedad en el empleo.

Sus perspectivas laborales pueden mejorarse reforzando la orientación profesional durante sus estudios, y haciendo que la oferta educativa corresponda más cercanamente con las demandas del mercado laboral.

Un servicio público de empleo bien financiado y mejor conectado con organizaciones y empresas locales también es clave para incorporar más jóvenes desempleados al empleo.

**Aida Caldera Sánchez** es Jefa de División en el Departamento Economía de la OCDE. En esta capacidad, lidera un equipo internacional de economistas y profesionales que cubre ocho países europeos y latinoamericanos que se ocupan de supervisar las políticas macroeconómicas y estructurales, preparar informes periódicos, hacer previsiones macroeconómicas y asesorar a los gobiernos de la OCDE. Anteriormente, la Sra. Caldera ha ocupado varios puestos en el Departamento de Economía de la OCDE. Más recientemente, fue Consejera de la Economista en Jefe, asesorando a la Economista en Jefe de la OCDE y liderando el gabinete de la Economista Jefe de la OECD. Antes de unirse a la OCDE, la Sra. Caldera trabajó para varias organizaciones europeas, incluido el Banco Europeo de Inversiones, el Banco Central de Francia y el think tank europeo Bruegel. La Sra. Caldera, de nacionalidad española, tiene un doctorado en Economía por la Université Libre de Bruxelles (Bélgica), un posgrado en Economía Internacional por el Instituto de Economía Mundial de Kiel (Alemania) y una Licenciatura en Economía por la Universidad Complutense de Madrid (España).

**Adolfo Rodríguez Vargas** es economista en la oficina para España y Chile en el Departamento de Economía de la OCDE, donde colabora en la elaboración de los Estudios Económicos de la OCDE y de las perspectivas económicas de la OCDE para esos países. Anteriormente trabajó en el Departamento de Investigación Económica del Banco Central de Costa Rica. Es ciudadano costarricense, y estudió economía en la Universidad de Costa Rica y la Universidad de Essex.