



**COMILLAS**  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y  
SOCIALES**

**La realidad de la inserción laboral actual de los  
jóvenes en España**

Autor/a: María Maldonado Agudo

Director/a: Jesús Labrador

Madrid

2022/2023

## Índice

1. Resumen
2. Introducción
3. Metodología
4. Conceptos relevantes para la investigación
5. La inserción laboral de los jóvenes en España en la actualidad
6. Análisis de las causas del elevado desempleo juvenil en España
7. Competencias más demandadas para la inserción de graduados universitarios al mercado laboral actual
8. Discrepancias en la percepción de la importancia de las competencias entre empleadores y graduados
9. Conclusiones
10. Discusión
11. Referencias

## Introducción

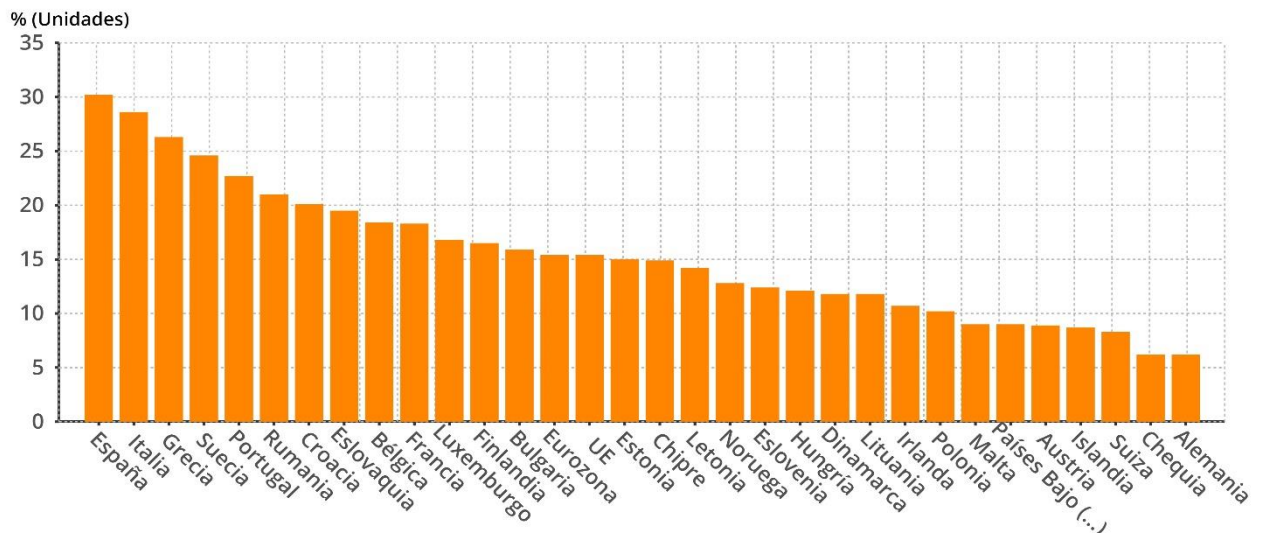
Desde siempre se ha tenido claro que el trabajo afecta y determina el desarrollo de las personas (Harpaz, 1993). Gran parte del desarrollo cognitivo de las personas tiene lugar en el ambiente laboral. La inserción laboral de los jóvenes al mercado constituye una fase esencial para este desarrollo (Wosy, 1989).

El trabajo se define como un conjunto de creencias, principios y actitudes en y hacia el trabajo, las cuales se adquieren a lo largo del proceso de socialización laboral, puede variar en función de las diferencias individuales y de aspectos situacionales (Salanova, 1992).

Tanto la Unión Europea (UE) como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ponen el foco en la enseñanza e instrucción de los individuos con el fin de fomentar el bienestar social y económico. Una de las metas principales de la universidad es proporcionar la formación eficaz y satisfactoria de los egresados para garantizar la empleabilidad y lograr una apropiada inserción laboral, y es por ello por lo que el presente trabajo se va a centrar en los jóvenes universitarios.

En las últimas dos décadas ha aumentado de forma exponencial el desempleo en España debido a diferentes factores: la crisis de 2008, la pandemia, y otros muchos que veremos a continuación. Por lo tanto, los jóvenes encuentran dificultades adicionales debido a varios factores que serán analizados a lo largo del presente estudio.

En la actualidad, España es el país con mayor tasa de paro en los jóvenes menores de 25 años, como se puede observar en el siguiente gráfico obtenido de Eurostat (2022):



**Ilustración 1:** Tasa desempleo juvenil (menores de 25 años) por países europeos, septiembre 2022. Fuente: Eurostat, [www.epdata.es](http://www.epdata.es)

El creciente interés por conocer los factores que influyen en la empleabilidad ha dado lugar a numerosos análisis de las competencias de los estudiantes universitarios, como son el Informe anual de jóvenes y mercado de trabajo del Ministerio de trabajo y economía social, el Informe de la Fundación CYD sobre empleabilidad, los informes de la OCDE o los análisis estadísticos del Instituto Nacional de Estadística (INE). En el presente trabajo se va a tratar de explicar la situación laboral actual de los jóvenes, especialmente de los graduados universitarios, así como las causas de su desempleo, integrando la información desde una perspectiva psicosocial.

El primer contacto con el mercado laboral siempre ha supuesto una gran preocupación para los jóvenes. Cabe señalar que según un estudio (Statista, 2022) la tasa de paro juvenil en España en 2022 es la segunda más alta de toda la UE, después de Grecia. Más aún, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de paro de los jóvenes entre 16 y 24 años en España es de un 30.2% en 2022, lo cual es una cifra alarmante.

Muchos jóvenes no consiguen lograr esa inserción al mercado de trabajo a pesar de estar altamente cualificados. Habitualmente, si los jóvenes desean independizarse económicamente deben aceptar trabajos de escasa remuneración y muy por debajo de sus capacidades. Esto, sumado al elevado precio del alquiler de vivienda en España, retrasa el abandono del hogar familiar y su consecuente independencia.

La brecha entre las expectativas creadas y las oportunidades ofrecidas es significativa, y esto no es lo más alarmante, sino la normalización de esto y sus consecuencias en la salud mental de los jóvenes como son los sentimientos de desilusión, frustración o insuficiencia (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2020.)

Por ello, el propósito principal de este trabajo de fin de grado es analizar y explicar las causas de la situación actual de los jóvenes españoles, un colectivo vulnerable, que ha sufrido niveles de desempleo elevados y que actualmente se encuentra en una situación de temporalidad y de precariedad laboral.

Los objetivos específicos del presente estudios son los siguientes:

1. Describir la realidad actual de la inserción laboral de universitarios en España.
2. Describir las causas del elevado desempleo juvenil en España y las circunstancias que condicionan la empleabilidad.
3. Analizar las competencias más relevantes para la inserción laboral de universitarios en España.

## **Metodología**

El presente estudio es una revisión bibliográfica, esto es, una investigación documental, revisando artículos e informes oficiales sobre la empleabilidad de los jóvenes en España y los factores que la condicionan y determinan, centrandó el foco de la investigación en las causas del elevado desempleo juvenil en España y en las competencias demandadas actualmente en el mercado laboral. La investigación se ha realizado tanto en castellano, mi lengua materna, como en inglés, seleccionando aquellos más relevantes y recientes ya que el tema exige actualidad.

La búsqueda de información se ha realizado en bases de datos electrónicas, tanto de temática general: Google Scholar; como en bases de datos de temáticas más específicas: PsycInfo. Las palabras más empleadas para la búsqueda bibliográfica son: *jóvenes y empleo, desempleo, paro juvenil, inserción al mercado laboral, competencias, mercado de trabajo*.

## Conceptos relevantes para la investigación

A modo de introducción, y para una mayor comprensión, se van a explicar brevemente los conceptos los cuales nos interesa aclarar para el presente estudio:

### Empleabilidad

Desde su origen hasta la actualidad, el concepto de empleabilidad ha variado enormemente. Es un concepto complejo que ha ido evolucionando y que no puede abordarse desde una perspectiva única, pues está construido a partir de múltiples elementos sociales. En sus orígenes, el concepto de empleabilidad se centraba en las facultades o habilidades de los individuos, las cuales determinaban si una persona estaba capacitada para trabajar o no. Hoy en día la definición es más amplia, se vincula a las oportunidades que puede tener una persona en el mundo laboral. (Forrier y Sels, 2003). Como señala Suarez (2016), aunque es cierto que la empleabilidad como concepto contiene una serie de dimensiones no individuales también, vinculadas a los factores macroeconómicos, las políticas de empleo, los procesos de selección o las condiciones de trabajo; no obstante, para el presente trabajo nos concierne la dimensión individual de la empleabilidad, esto es, las competencias profesionales adquiridas por cada individuo.

En definitiva, la empleabilidad es un conjunto de factores que satisfacen las necesidades de los empleadores respecto a la cualificación de sus trabajadores. Es difícil delimitar el concepto de empleabilidad debido a la extensión de sus componentes y a lo cambiante que es en la actualidad el mercado laboral. En el presente estudio nos vamos a centrar en la empleabilidad de los jóvenes universitarios en España. La empleabilidad es el objetivo principal de los graduados universitarios una vez finalizados sus estudios y no solamente consiste en la capacidad de obtener un empleo inicial, “sino que también se refiere a la capacidad de mantenerlo, de obtener un nuevo empleo si es necesario, y de ocupar puestos diversos y poder desarrollar funciones distintas” (Martínez et al., 2018; p. 24).

## Inserción laboral

La inserción laboral es un concepto que tiene una gran variedad de dimensiones, como la ocupación, el salario, el tipo de contrato o el ajuste entre la formación y el empleo desempeñado. Las titulaciones ofertadas por las universidades generan habilidades y conocimientos en los jóvenes, y con ello las posibilidades de entrar en el mercado laboral, pero la inserción laboral de los titulados depende de muchos otros factores, como la individualidad de los estudiantes en sus decisiones, su entorno personal, social, económico, etc. La inserción laboral no es un concepto estático sino dinámico y continuo, es un proceso que no se mantiene estable durante toda la vida, sino que varía a lo largo de la vida de una persona (Fundación CYD, 2022).

Según Trinidad Donoso (2000), en su libro *La inserción sociolaboral: diagnóstico de las variables relevantes*, el proceso de inserción laboral es estrictamente ligado con el concepto de “transición”, es decir, aquel proceso que media entre dos situaciones, en este caso, desde la vida académica o universitaria a la vida laboral.

## Subempleo

Según el glosario publicado en la página del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el subempleo es la “subutilización o utilización ineficiente de las habilidades, calificaciones o experiencia de un trabajador o cuando este se ve imposibilitado de trabajar todas las horas que quisiera”.

## Población activa e inactiva

Por un lado, la población activa es la suma de la población ocupada y la población en paro o desempleada. Por otro lado, la población inactiva es el conjunto de personas que estando en edad de trabajar no se incorporan al mercado laboral.

## Tasa de actividad, empleo y paro

La tasa de empleo es la proporción de personas empleadas respecto a la población en edad de trabajar; la tasa de paro es la parte de la población activa que no trabaja o que no tiene puesto de trabajo y la tasa de actividad es el cociente entre la población activa y la población en edad de trabajar.

Teniendo claros todos los anteriores conceptos, a continuación, se van a presentar cuáles son los requerimientos que deben tener los individuos a fin de ser contemplados como jóvenes desempleados:

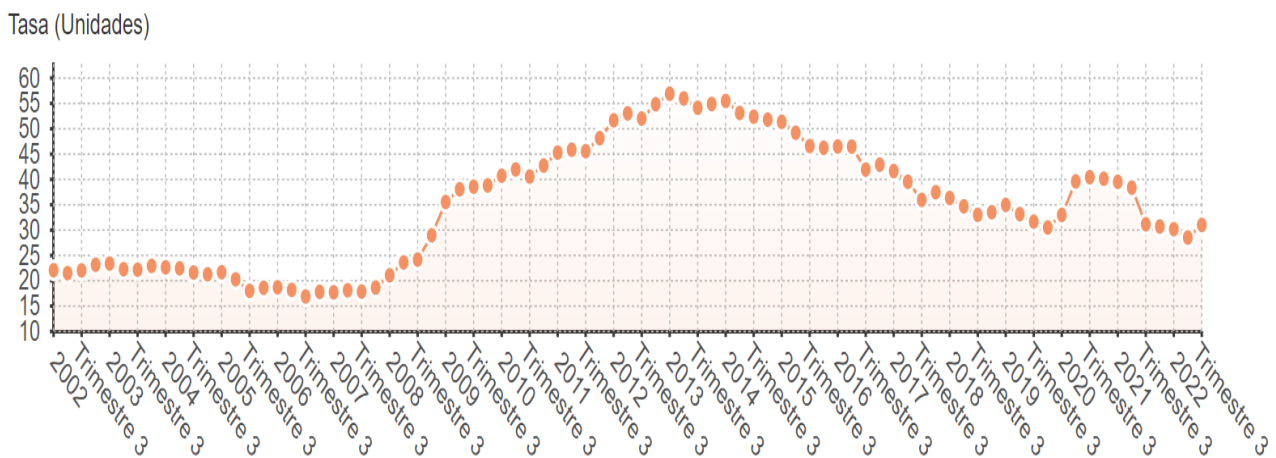
- Primero, se necesita tener una edad comprendida entre los 15 y los 24 años, un intervalo de edad fijado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).
- Por otro lado, para que sea posible que se les considere desempleados, evidentemente deben encontrarse en situación de desempleo o paro.
- En tercer lugar, la persona en cuestión ha de estar buscando empleo de una forma activa, si no es así no se podrá considerar parada.
- En último término, se debe poseer la capacidad de trabajar, requisito que va ligado al rango de edad en el que se encuentra la persona en cuestión, se trata entonces de un requisito pensado para incluir o excluir a aquellas personas que no pueden trabajar, ya sea por discapacidad física, mental u otras alteraciones.

## **La inserción laboral de los jóvenes en España en la actualidad**

La inserción laboral de los jóvenes es el gran paso que dan éstos para integrarse por completo en el mercado laboral. No obstante, se ha visto afectada y perjudicada por varios factores desde mediados de los noventa. En este apartado del trabajo se pretende hacer una descripción a la par que un análisis sobre cuál es el papel del joven desempleado en

España, así como estudiar cual es la situación actual del mercado de trabajo entre los jóvenes atendiendo a los factores y variables que lo envuelven actualmente y contemplando a su vez cuales son las causas que han llevado al mercado de trabajo español a esta situación con respecto al desempleo juvenil. Se procura con este análisis ofrecer información útil y contribuir a un mejor conocimiento de la situación laboral de los jóvenes en el país.

El siguiente gráfico representa la evolución de la tasa de paro juvenil en España, según la Encuesta de Población Activa (EPA) que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE). - España.



**Ilustración 2:** Gráfico de la evolución de la tasa de paro juvenil desde 2002 hasta actualidad.  
Fuente: Eurostat, [www.epdata.es](http://www.epdata.es)

Como se puede observar en el gráfico, la tasa de paro juvenil aumenta desmesuradamente a partir del año 2008, en el cual tuvo lugar la mayor crisis económica del siglo. En 2013 nos encontramos la cifra más elevada de paro juvenil, desde entonces la cifra desciende progresivamente hasta la pandemia COVID de 2019, la cual tuvo como consecuencia otra crisis económica de menor magnitud que la de 2008, no obstante, supuso un aumento en la tasa de paro juvenil, como se puede apreciar en el gráfico.

En los jóvenes con formación universitaria, el proceso de inserción sociolaboral resulta cada vez más complejo, dando paso a un tiempo inestable y confuso, tanto por factores contextuales y socio-estructurales, como también por aquellos vinculados al momento vital de la juventud. Son muchos los problemas a los que tienen que hacer frente los jóvenes para acceder a un empleo.

Según un reciente informe (Fundación CYD, 2022) algunos rasgos que caracterizan el mercado laboral de los jóvenes universitarios son:

- En primer lugar, ha sucedido un crecimiento considerable en el nivel educativo desde el año 2008 como consecuencia del incremento en el porcentaje de jóvenes con estudios universitarios. Esto provoca que España quede situada en tasas parecidas a las de los países de la OCDE. En los años 60, la cifra de personas con estudios superiores en edad de trabajar no llegaba a los seiscientos mil, en cambio en la actualidad esa cifra asciende hasta los cuatro millones de personas. En este sentido, los datos revelan que el paso a la educación superior se ha expandido exponencialmente en los últimos años, así, en la actualidad encontramos un porcentaje superior de mujeres que de hombres cursando licenciaturas, doctorados y maestrías (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2019). Por otra parte, es importante señalar que a mayor nivel de estudios mayor es la tasa de empleo, lo cual es beneficioso en relación con la inserción laboral y la empleabilidad de los egresados universitarios (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022).
- Las universidades cuentan con servicios de orientación laboral y bolsas de empleo, sin embargo, menos del 10% de universitarios encuentran trabajo a través de estos servicios, esto se debe al desconocimiento de la existencia de éstos por parte de los universitarios. Por tanto, se hace necesaria la divulgación de la existencia de estos servicios para incrementar el número de oportunidades laborales.
- Desde los años 70 se observa un crecimiento en el ritmo de innovación, esto se puede apreciar en los notables avances de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), que son consecuencia de progresos y hallazgos tanto científicos como técnicos. Así, se ha revalorizado la capacidad de aprendizaje como amparo para enfrentarnos a este nuevo contexto de innovación y competencia. Es aquí donde surge el nuevo papel que tienen las universidades como potenciadoras del desarrollo del conocimiento y la innovación en su ámbito territorial correspondiente.
- Los graduados titulados en Informática, Ingeniería, Industria y Construcción son los titulados con mejores tasas de participación laboral

Por otro lado, otro factor importante para tener en cuenta es la polarización demográfica y el desajuste del nivel formativo. Encontramos una sobrecualificación de los jóvenes en la actualidad: la mayor causa de inactividad laboral en menores de 30 años es la prolongación del periodo formativo, sean estudios reglados o no. En España encontramos una alta polarización en el nivel de estudios de la población joven: el número de titulados superiores está por encima de la media europea, no obstante, hay un gran peso de población joven con bajo nivel de estudios. Esto se debe en parte al abandono escolar temprano; hacer frente a este abandono temprano es uno de los retos más importantes del sistema educativo español. En 2019 la tasa de abandono temprano es la más alta de la UE (17,2 de cada 100). En este sentido, la Comisión Europea recomienda aumentar la inversión en educación y una reforma del personal docente (Consejo económico y social España, 2020).

La evidencia desde el inicio de la crisis de Covid-19 sugiere que los jóvenes de 15 a 24 años son el grupo más afectado por el aumento del desempleo entre febrero y marzo de 2020 según los datos del INE. Además, los datos indican que los jóvenes tienen más dificultades para encontrar trabajo en tiempos de crisis, lo que podría retrasar su camino hacia la independencia financiera. Más aún, actualmente se ha sumado el perjuicio que ha producido la pandemia de COVID en el mercado laboral.

### **Análisis de las causas del elevado desempleo de los graduados universitarios en España**

Son muchas las causas que han provocado el elevado desempleo juvenil actual en España; como se estudiará a lo largo de este apartado, la precariedad laboral, el fracaso escolar, la sobrecualificación, la temporalidad de los contratos o la actual pandemia COVID son algunos de los factores que influyen en las tasas elevadas de desempleo juvenil.

---

## Regulación normativa

Como se explica en el estudio de Moreno (2015), el primer factor que encontramos es la fuerte segmentación del mercado laboral, causada por una legislación que tiene como finalidad proteger al empleo. Esto ha causado un uso creciente y masivo de la contratación temporal, sin embargo, aunque aún es pronto para conocer cómo influyen estos cambios en el mercado laboral, la nueva reforma laboral modifica la regulación normativa y desde el 30 de marzo de 2022 las empresas solo pueden contratar temporalmente para cubrir circunstancias de la producción y para la sustitución de personas trabajadoras. Lo que sí se puede afirmar, es que, entre los jóvenes, la tasa de temporalidad es significativamente mayor, ya que su inserción al mercado laboral se produce a través de contratos temporales o de prácticas (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022). Asimismo, según otro informe (Consejo económico y social España, 2020) explica que estas elevadas tasas de rotación y temporalidad tienen consecuencias negativas: impiden el progreso del joven en la empresa, dificultan la adquisición de experiencia profesional, y, por último, es una barrera a la hora de aumentar el nivel adquisitivo de los jóvenes.

## Entorno Económico

Otro factor importante sería la gran crisis económica y financiera de 2008, la cual ha perjudicado especialmente al empleo de los jóvenes debido a la destrucción del empleo temporal y la reducción del gasto público en investigación, desarrollo, innovación y formación (Fernández-Kranz & Rodríguez-Planas, 2011; Pastor & Peraita, 2014; Pérez García, 2018). Esta crisis afectó más a los jóvenes, aumentando la creencia de frenado del “ascensor social”, que es la creencia de mejora de las condiciones de vida de generaciones anteriores. El desempleo juvenil aumenta de forma exponencial durante los años de crisis. La tasa de jóvenes desempleados (de 15 a 24 años) aumenta hasta un 58% en el año 2014, esto es, casi 6 de cada 10 jóvenes que buscaban trabajo de forma activa se encontraban parados (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2020). Posteriormente, en el año 2019 la situación era la siguiente: no se habían retomado aún los datos de empleo y paro correspondientes a antes de la crisis de 2008 todavía existen brechas de género, altas tasas de temporalidad y rotación y desajustes en las competencias por cambios en la estructura productiva (Consejo económico y social España, 2020).

---

### Desajustes de la formación al mercado

Otro factor que encontramos es el alto grado de especialización y formación profesional que demandan los empleadores. Cada vez más se han ido ampliando los requisitos o condiciones formativas para iniciarse en cualquier empresa. Se puede decir que en la realidad de la inserción laboral actual de los graduados universitarios existen gran cantidad de discrepancias entre las opiniones de los empleadores y de los graduados universitarios sobre la importancia de las competencias laborales en el contexto laboral, lo cual produce un desajuste importante entre la formación recibida y la formación demandada en el mercado laboral por las empresas. Todo esto se traduce en una irrelevancia de cualificaciones formales en el actual contexto de cambios tecnológicos actual (Consejo económico y social España, 2020).

### Volatilidad del mercado

Otro factor importante es el carácter cambiante del mercado laboral: el entorno laboral cambia constantemente y esto exige un alto nivel de adaptación y capacitación profesional. (Estefanía y cols., 2011). Como explica Moreno (2015) en su estudio, las recientes y novedosas demandas del mercado laboral señalan la importancia y la urgencia de modificaciones tanto en contenidos como en las técnicas educativas utilizadas, teniendo como propósito el amoldamiento a los tiempos actuales.

### Pandemia COVID

La COVID-19 ha causado una crisis educativa sin precedentes. Principalmente, las repercusiones de la pandemia en el empleo juvenil son las siguientes: un retraso en la inserción laboral de los jóvenes universitarios al mercado laboral, precariedad laboral, frustración y desánimo y un alto índice de temporalidad en los puestos de trabajo que desempeñan. Todas estas consecuencias, junto a las mencionadas anteriormente, han fomentado y conducido a una alta tasa de desempleo juvenil en España. Desde el inicio de la pandemia, el primer cuatrimestre de 2020 España tenía la tasa de paro juvenil más elevada de la UE. Como se puede ver en el último informe sobre empleo de la OCDE, en los primeros cuatro meses desde que comienza la pandemia, el paro juvenil aumenta en más de diez puntos, llegando a alcanzar hasta un 42%. Por otro lado, los correspondientes

datos a España del impacto del COVID en el mercado laboral muestran una pérdida de tasa de empleo en el grupo de 20 a 24 años de casi 9 puntos entre 2019 y 2020, lo que supone un descenso del 23%, y en el grupo de 25 a 29 años una pérdida de 8 puntos, lo que supone un 12% menos.

### Sobrecualificación y sobretitulación

España tiene el mayor número de titulados universitarios en trabajos poco cualificados entre los países de la UE. El 37 % de los empleados con cualificaciones más altas trabajan en puestos por debajo de su capacidad, en comparación con la media europea del 23,5 %. En España, casi el 40% tiene una titulación superior, frente al 34% en la UE (Rodríguez, 2021).

### **Competencias más demandadas en la inserción de graduados universitarios al mercado laboral actual**

Cada vez son más los estudios e investigaciones que se realizan a fin de conocer y explicar la relación entre la inserción laboral y la formación recibida. Como explica Morley (2018) es esperable que los graduados universitarios soliciten formación y enseñanza de competencias útiles para el mundo que les rodea, y, además, que sean ajustables a diferentes situaciones y contextos.

El concepto de “competencias profesionales” se emplea con respecto a una infinidad de habilidades y/o actividades que se vinculan a los ámbitos de recursos humanos y de la formación profesional (Carrizosa, 2019). Cabe señalar que se han desarrollado diferentes modelos y guías sobre la estructura e importancia de las competencias, no obstante, para el presente estudio no se ha utilizado ningún modelo en concreto.

De forma general se pueden definir las competencias como el conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que conforman a un trabajador en una empresa. Estas se clasifican en dos grandes grupos de forma general: las competencias generales o transversales y las competencias específicas. Las competencias generales son las

competencias necesarias en todos los puestos y sectores, sirven de base para aprender las específicas, muy relevantes para empresas: creatividad, capacidad para trabajar en equipo, capacidad de liderazgo, responsabilidad, capacidad de comunicación clara y precisa. Por otro lado, las competencias específicas son las características de una ocupación determinada y área de conocimiento concreta, es decir, suponen el control de procedimientos y recursos específicos de un área determinada (Martínez et al., 2018).

Años atrás, la transición de la universidad al mercado de trabajo ocurría de forma casi automática, los graduados tenían asegurada su inserción laboral y su puesto de trabajo, sin embargo, en la actualidad, obtener un título universitario no significa que tengas un trabajo asegurado, y la inserción al mercado laboral es más compleja: es por ello por lo que la mentalidad y la percepción sobre las expectativas profesionales de los egresados universitarios se ven frustrados. En este sentido, en el estudio de González-Lorente y Martínez-Clares (2021) se sugiere que el desarrollo de competencias que se adquiere durante los años en la universidad podría ser una forma de prever y medir la futura empleabilidad de los graduados. El funcionamiento sociolaboral actual es cambiante e imprevisible, por ello, supone un reto para los graduados, que deben desarrollar una serie de competencias aparte de todos los conocimientos que ya tienen fruto de su camino universitario.

La OCDE indica que la situación laboral actual en España ha progresado, sin embargo, también señala que existe la necesidad de fomentar e impulsar las competencias profesionales de la juventud a fin de optimizar su inserción laboral y su empleabilidad. Los universitarios son conocedores del peso que tienen las competencias a la hora de obtener un empleo. El 76,5% de los jóvenes que participaron en un estudio realizado por el Observatorio de Innovación en el Empleo (OIE) de Adecco confirman poseer las competencias necesarias para la obtención de un empleo (Educaweb, 2017).

La disputa sobre la adquisición de competencias de los estudiantes universitarios no es nueva, sino que es un tema que se ha investigado y estudiado desde hace años. Numerosas investigaciones (Fernández-Kranz & Rodríguez-Planas, 2011; Pujol-Jover et al., 2015; Rabanal Oyarce, 2020) evidencian que el nivel de competencias que adquieren los universitarios está muy por debajo de los requerimientos para los trabajos que van a ocupar.

---

El 53% de los jóvenes encuestados en una Encuesta del OIE piensan que la competencia laboral más demandada es el trabajo en equipo, un 33,3% cree que es la comunicación y un 14,4% opina que es la creatividad (Educaweb, 2017).

Romero Carrión y cols., (2022) en su investigación concluyen que las competencias transversales más requeridas para la empleabilidad, en orden de importancia son la competencia digital, de comunicación, el trabajo en equipo, creatividad, compromiso, flexibilidad, innovación y autonomía. Este orden es el que se va a utilizar a continuación para situar y definir cada una de ellas en el contexto actual:

---

### 1. Competencia digital

Es evidente que el mercado laboral se ha visto envuelto en el actual momento de digitalización y la integración de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) a los empleos de hoy en día, lo que supone una modificación de la realidad laboral que obliga a los candidatos a ajustarse al mundo digital. Existen diferentes tipos de competencias digitales en la actualidad: Big Data, Inteligencia Artificial, Redes Sociales, Community Management, Marketing Digital, Realidad Virtual, etc. (Marcen, 2022).

La competencia digital, además de ser de las competencias más valoradas y demandadas en la realidad actual, es una de las competencias más afianzadas y adquiridas por los jóvenes universitarios. En ese sentido, una investigación (Álvarez-Flores, 2017) realizada a jóvenes universitarios de México y España, que estudia y analiza las diferentes competencias digitales de los alumnos, evidencia que los sujetos evaluados presentan un alto conocimiento sobre el manejo de la información en el área de información digital. A modo de ejemplo, el 71,7% presentan las destrezas necesarias para valorar la fiabilidad y la validez de las fuentes de datos. Por otra parte, en el área de comunicación digital, el 77,8% de los sujetos evaluados tienen un nivel intermedio-avanzado en el momento de relacionarse con otros individuos a través de las TIC. Estos datos son muy positivos debido a que, en la actualidad, gran cantidad de negocios acuden a las Redes Sociales para lograr de forma eficaz la expansión de su empresa y buscan incorporar personal capacitado para gestionar y encargarse de la publicidad y el marketing digital.

## 2. Comunicación

La comunicación es la capacidad que tenemos los individuos de enviar y recibir información de manera eficaz. La comunicación empresarial engloba cualquier tipo de comunicación que ocurre dentro del contexto laboral, de este modo, la importancia de esta competencia en la empleabilidad radica en que quién tiene la habilidad de comunicarse de forma eficaz, tiene la capacidad de influir y ocasionar cambios en la motivación y actitud de los demás. Multitud de empresarios coinciden en que es una de las competencias más relevantes en el mercado de trabajo (Malloy, 2021). En el estudio de Arias (2022) se define la comunicación en el trabajo como un “medio básico y fundamental para lograr un correcto rendimiento de la empresa”, cada empleado tiene que conocer las diferentes metas del negocio, y, para ello, es necesaria una adecuada comunicación laboral. En este mismo estudio, se clasifican los tipos de comunicación que existen en una empresa, los cuales se representan en la siguiente tabla:

<b>Interna ascendente</b>	Comunicación de cualquier empleado hacia arriba en la jerarquía organizacional.
<b>Interna descendente</b>	Comunicación dirigida de un superior a un subordinado.
<b>Externa ascendente</b>	Comunicación de los empleados hacia las partes interesadas no pertenecientes a la empresa.
<b>Externa descendente</b>	Comunicación dirigida de la empresa hacia el público externo, por ejemplo, los consumidores.

*Tabla 1: Elaboración propia. Apoyado en Arias (2022).*

## 3. Trabajo en equipo

La competencia de trabajo en equipo “supone la disposición personal y la colaboración con otros en la realización de actividades para lograr objetivos comunes, intercambiando informaciones, asumiendo responsabilidades, resolviendo dificultades que se presentan y contribuyendo a la mejora y desarrollo colectivo” (Torrelles y cols., 2011). Tener la capacidad de trabajar en equipo de forma eficaz conlleva implícitamente el desarrollo de habilidades, como, por ejemplo, la capacidad de

liderazgo y de motivación al equipo. Supone priorizar el interés común del grupo a los intereses individuales del trabajador. La Encuesta OIE señala que casi la mitad (44,7%) de los jóvenes confirman haber adquirido la competencia de trabajo en equipo (Educaweb, 2017).

#### 4. Creatividad

La creatividad es una habilidad humana que permite generar de forma fácil ideas, alternativas y soluciones a un determinado problema (Ponti, 2001). Por ese motivo, las empresas son conscientes de la necesidad de contar con profesionales creativos en sus equipos. La creatividad ayuda a las empresas a encontrar nuevos mercados. El escenario en el que se mueven hoy las empresas está marcado por una fuerte competencia y por la necesidad de seducir a nuevos consumidores. En este nuevo tablero, la creatividad se ha convertido en una competencia indispensable para diferenciarse de los competidores y para atraer y fidelizar a los clientes. En esta misma línea, la creatividad es una habilidad fundamental en un mundo donde la innovación es un factor diferencial, así lo confirma el estudio realizado por Vita, (2020) que, a través de una encuesta, determina que la creatividad sería la habilidad más demandada por los empleadores tras la pandemia COVID.

#### 5. Compromiso

El compromiso es un concepto vinculado a un sentido de pertenencia a la empresa, también es llamado *engagement* laboral. Este término está determinado por la identificación del trabajador con los ideales y principios de la empresa, esto es, el trabajador se siente parte de ella, lo que implica una alta determinación y desempeño de éste por y para el bien de la empresa (Redacción RHTV, 2021). Otra definición del *Engagement* en el contexto laboral es la que determinan Schaufeli y cols., (2002) en su trabajo y es la siguiente: “un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción”.

## 6. Flexibilidad y capacidad de adaptación al cambio:

El mercado laboral actual tiene un carácter cambiante y dinámico, existen constantes cambios y los individuos tienen que adaptarse a ellos. Los empleadores necesitan trabajadores que sean capaces de trabajar en contextos en los cuales existe la posibilidad de que ocurran acontecimientos fortuitos que supongan una rápida adaptación al cambio. Tener la capacidad de adaptación al cambio significa ser versátil y flexible (Arranz, 2022). “las empresas crecen, cambian, evolucionan, y se ven obligadas a adaptarse”.(Andres, 2022)

## 7. Innovación

La innovación tiene que ver con desarrollar nuevas ideas, estrategias, resolver, retos, etc. y está relacionada a la creatividad, la cual se ha explicado anteriormente. El pensamiento creativo pretende conseguir constantemente diferentes formas de ver de la realidad. En la siguiente fase estaría la innovación, que es cuando se consigue, mediante un enfoque diferente, un resultado que nunca se había obtenido con anterioridad, y, además, satisfactorio (Giraldo Bedoya y cols., 2013).

Por otro lado, esta competencia se vincula a un tipo de personalidad más emprendedora (Drucker, 2004). Como se ha explicado, hoy en día el mercado de trabajo se caracteriza por el dinamismo, esto implica una búsqueda constante de innovación. La sociedad se encuentra en un momento de cambio constante, por lo tanto, ser emprendedor es esencial para la generación de nuevas soluciones a los problemas del entorno y para innovar en un mundo globalizado. En una época de incertidumbre y cambios permanentes como la que estamos viviendo, la innovación y la capacidad de adaptación son esenciales.

## 8. Autonomía

La autonomía es la habilidad de ser independiente en el puesto de trabajo. Como se ha explicado con anterioridad, que, en términos generales, la competencia de trabajo en equipo es de las más valoradas en el mercado general, sin embargo, la autonomía también es especialmente valorada como competencia laboral (Mundana, 2022).

Otras competencias altamente demandadas que esperan los empleadores de los graduados en la actualidad son la capacidad de liderazgo, la capacidad de resolución de problemas y la capacidad de aprender (Samudrika, 2009).

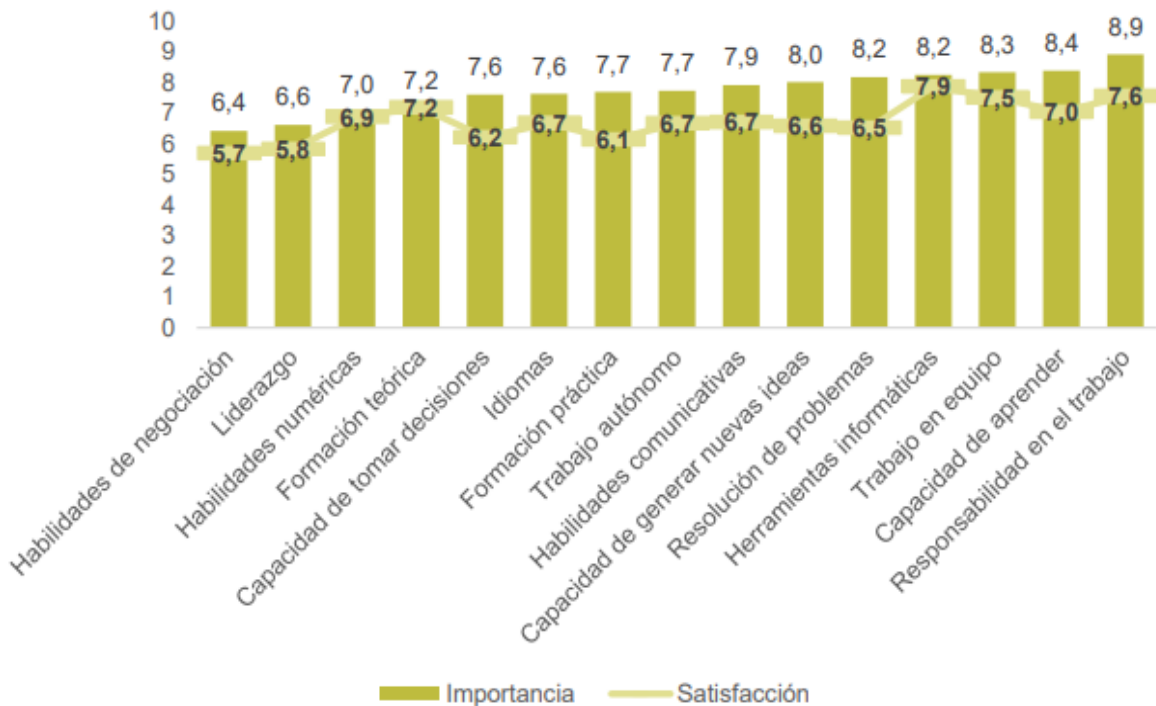
### **Discrepancias en la percepción de la importancia de las competencias entre empleadores y graduados**

En una investigación (Pineda- Herrero y cols., 2018) se señala que los egresados creen que las carencias más relevantes de la formación universitaria coinciden con las competencias más demandadas por los empleadores y por el mercado laboral.

Cabe destacar algunos datos relevantes sobre la percepción de los graduados universitarios sobre la adquisición de competencias laborales, obtenidos de la Encuesta del Observatorio Laboral para la Educación (2017):

- Respecto a la percepción de los graduados universitarios sobre si poseen la formación apropiada para empleo actual que tienen, se observa que aproximadamente la mitad (54%) considera que su nivel de formación es el apropiado para desempeñar su trabajo actual.
- Con relación al uso de los conocimientos adquiridos en el durante el grado para el trabajo actual, se evidencia que un 85% de los encuestados confirma que utiliza dichos conocimientos en mayor o menor medida.

El siguiente gráfico representa una comparativa entre la importancia y la satisfacción de los empleadores encuestados con respecto a las competencias de los graduados (AQU, 2015).



**Ilustración 3:** Comparativa de las medias de importancia y satisfacción con las competencias de los graduados. Fuente: AQU (2015).

- Como se puede observar, en todas las competencias el nivel de satisfacción de los empleadores inferior al nivel de importancia que le otorgan, excepto en el caso de la formación teórica, en la cual las cifras se igualan.
- La competencia a la que más importancia y valor dan los empleadores es la responsabilidad, seguida de la capacidad de aprender y el trabajo en equipo.
- Cabe señalar que las competencias con menor puntuación en ambas escalas (importancia y satisfacción) son la capacidad de negociación y de liderazgo. Estos datos no son impactantes debido a que estas dos competencias se adquieren con la experiencia y se vinculan a un perfil más profesional y a puestos elevados en el mercado laboral, es decir, no son habilidades esperables en jóvenes que se acaban de graduar.
- Por otro lado, el manejo de herramientas informáticas es la competencia de la que más satisfechos están los empleadores, lo cual coincide con la escala de importancia de Romero Carrión y cols., (2022) en su investigación, en la cual, también se evidencia que la competencia digital es la que mayor importancia presenta, como ya se ha mencionado con anterioridad.

- En las competencias de resolución de problemas y formación práctica es donde se haya un espacio en blanco mayor para lograr adecuar el nivel adquirido por los graduados al nivel demandado por los empleadores.

Por otra parte, en el trabajo de Suárez (2016) se evidencia que, tras examinar de forma comparada los diferentes criterios y valoraciones tanto de los empleados o candidatos como de los empleadores, ambos corresponden en que el trabajo en equipo es una de las competencias más relevantes y útiles. Sin embargo, existen discrepancias y desacuerdos notables entre los titulados y los empleadores sobre la importancia que ofrece cada uno a la formación teórica, práctica, la creatividad y el conocimiento en informática e idiomas, siendo muy valorado por los empleadores. Por otra parte, dicha investigación evidencia que la toma de decisiones (como competencia profesional) está sobrevalorada por parte de los titulados universitarios, que la otorgan una importancia mucho mayor que los empleadores.

En definitiva, los datos revelan discrepancias en la opinión y la valoración de la importancia de las competencias profesionales, por lo que nos encontramos ante un desajuste en el nivel formativo de las competencias profesionales.

## **Discusión**

En el presente trabajo se han revisado las investigaciones y estudios existentes sobre la adquisición de habilidades de empleabilidad, las expectativas de los empleadores y universitarios y la importancia otorgada por éstos. La cambiante realidad actual pone el foco en la importancia de la adquisición de algunas competencias como la creatividad y la innovación.

Con los resultados obtenidos en los diferentes estudios y las evidencias que conducen a la existencia de un elevado desajuste formativo, las universidades necesitan y deben revisar y analizar cada programa y cada método para acomodar las necesidades y habilidades que demandan las empresas para ajustar la brecha que existe entre el mercado de trabajo y los jóvenes profesionales recién graduados.

---

Tanto la sobrecualificación como la sobretitulación enfatizan que el sistema de evaluación de conocimientos y acreditación de títulos también debe fijarse en las competencias adquiridas tanto durante el grado como durante el posgrado, a fin de comprobar si la formación que está recibiendo el alumnado es realmente del nivel apropiado. Por ello, se hace necesaria una adaptación de la oferta de titulaciones y de la formación recibida a las exigencias del mercado de trabajo actual, ya que muchas veces la falta de oportunidades es lo que conduce a la sobrecualificación.

Los jóvenes universitarios deben desarrollar las competencias profesionales además de adquirir los conocimientos concretos del programa de estudios. En definitiva, se considera fundamental llevar a cabo modificaciones estructurales en las universidades españolas, que fomenten la función de las universidades como facilitadoras de la inserción laboral de los jóvenes graduados.

## **Conclusiones**

Este trabajo pretende visibilizar y otorgar importancia a las circunstancias que los graduados universitarios experimentan. Dado que la formación profesional y las funciones educativas de estas instituciones se relacionan con la empleabilidad y se han convertido en un indicador de la calidad universitaria, la empleabilidad está cada vez más vinculada a las universidades, razón por la cual estas deben considerar la preparación de los estudiantes como parte de sus competencias del programa de estudios para promover desde la transición de vida académica al mundo del trabajo.

A pesar de que haya coincidencias en la importancia otorgada a alguna competencia por parte de graduados y empleadores -como, por ejemplo, la competencia de trabajo en equipo es de las más valoradas por ambos- los resultados obtenidos a lo largo del presente trabajo conducen a la conclusión de que existen ciertas discrepancias y desajustes entre las expectativas y prioridades de los empleadores y las de los graduados universitarios acerca de las competencias profesionales, y, como consecuencia, nos encontramos ante un desajuste formativo, como se ha explicado con anterioridad. Por ello, se hace necesario

una adaptación formativa en la que se satisfagan las necesidades de las empresas con respecto a las competencias laborales de los recién graduados.

Por otra parte, es importante señalar que los responsables de Recursos Humanos de las empresas ya no sólo se fijan en el curriculum, sino que tienen en cuenta además otras competencias como las mencionadas: la creatividad, el trabajo en equipo, la responsabilidad y la capacidad de aprender, que está estrechamente relacionada con la innovación y determinada por las características cambiantes de la realidad actual. Las empresas son cada vez más conscientes de la importancia que tienen estas competencias en un entorno tan dinámico como el de hoy en día.

## Referencias

- Álvarez-Flores, E. P., Núñez-Gómez, P., Rodríguez Crespo, C. (2017). Adquisición y carencia académica de competencias tecnológicas ante una economía digital. *Revista Latina de Comunicación Social*. <https://doi.org/10.4185/rlcs-2017-1178>
- Andrés, Á. (2022, 12 enero). *Tipos de Competencias Laborales / Cuáles son las más demandadas*. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual. <https://www.bizneo.com/blog/tipos-de-competencias-laborales/>
- AQU. (2015). Empleabilidad y competencias de los recién graduados: la opinión de empresas e instituciones. *Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya*.
- Arias, L. (2022, 6 mayo). *La importancia de las habilidades comunicativas en el trabajo*. CVapp.es. <https://cvapp.es/blog/habilidades-comunicativas>
- Arranz, E. (2022, 9 mayo). *Las competencias más demandadas en las empresas*. El Blog de empleo de Fundación Adecco. <https://fundacionadecco.org/blog/competencias-y-habilidades-mas-demandadas-en-las-empresas/>
- Cabrera Lanzo, N., López López, M., & Portillo Vidiella, M. (2016). Las competencias de los graduados y su evaluación desde la perspectiva de los empleadores. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 42(3), 69–87. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052016000400004>
- Carrizosa Prieto, E. (2019). Las competencias transversales para la empleabilidad y su integración en la educación universitaria. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(1), 4.
- Consejo económico y social España. (2020). *Informe Jóvenes y Mercado de trabajo España*. <https://www.ces.es/documents/10180/5226728/Inf0220.pdf>

- Donoso, T. (2000). La inserción sociolaboral: Diagnóstico de las variables relevantes. *Orientación profesional: diagnóstico e inserción sociolaboral, 2000*, ISBN 84-95128-10-1, págs. 69-104, 69-104.
- Drucker, P. F. (2004). La disciplina de la innovación. *Harvard Business Review*.
- Educaweb. (2017, 5 abril). *Trabajo en equipo, la competencia más valorada por los jóvenes y las empresas*. educaweb.com. <https://www.educaweb.com/noticia/2017/04/28/trabajo-equipo-competencia-mas-valorada-jovenes-empresas-13928/>
- Estefanía, H. F., Yeray, R. S., Fátima, N., Carmen Inés, R. D. L. R., & Bernardo, H. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131–142. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a5>
- Eurostat. (2022). *Tasa de desempleo juvenil (menores de 25 años) por países europeos . . .* EpData. <https://www.epdata.es/tasa-desempleo-juvenil-menores-25-anos-paises-union-europea-enero-2022/91d9c4f9-df4a-4040-bc9b-18b0d6ecae3d>
- Fernández-Kranz, D. & Rodríguez-Planas, N. (2011). The part-time pay penalty in a segmented labor market. *Labour Economics*, 18(5), 591-606. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.01.001>
- Fundación CYD. (2022). *La empleabilidad de los jóvenes en España: ¿Cómo es la inserción de los graduados universitarios?* [https://www.fundacioncyd.org/wp-content/uploads/2022/05/Informe\\_empleabilidad\\_2022.pdf](https://www.fundacioncyd.org/wp-content/uploads/2022/05/Informe_empleabilidad_2022.pdf)
- García, A. (2005). El abandono escolar temprano en España: programas y acciones para su reducción. *Eduga: revista galega do Ensino*, (47), 1442-1464.
- Giraldo Bedoya, D. P., Arias Arciniegas, C. M. & Anaya Urbina, L. M. (2013). Competencia creatividad e innovación: conceptualización y abordaje en la educación. *Katharsis*, 15, 195-214. <https://doi.org/10.25057/25005731.245>
- *Glosario*. (s. f.). Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado 19 de octubre de 2022, de <https://www.sepe.es/HomeSepe/mas-informacion/Glosario.html>

- González-Lorente, C. & Martínez-Clares, P. (2021). ¿Qué factores influyen en el camino hacia la inserción sociolaboral del estudiante universitario? / Which Factors Influence a University Student's Entry into the Workforce? *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.176.59>
- González-Lorente, C., & Martínez-Clares, P. (2021). ¿Qué factores influyen en el camino hacia la inserción sociolaboral del estudiante universitario? / Which Factors Influence a University Student's Entry into the Workforce? *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Published. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.176.59>
- Harpaz, I. (1993): Meaning of work variables affecting work centrality in the socialization process of career starters. Paper presented to VI European Congress of Work and Organizational Psychology, April, Alicante.
- *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado 29 de octubre de 2022, de <https://www.ine.es/>
- Malloy, Q. (2021, 16 agosto). *Power-up your call center management*. CloudTalk. <https://www.cloudtalk.io/es/blog/la-importancia-de-la-comunicacion-empresarial-definicion-tipos-y-consejos/>
- Marcen, R. (2022, 23 septiembre). *Competencias digitales para el empleo*. Randstad. <https://www.randstad.es/tendencias360/la-importancia-de-las-competencias-digitales-en-la-busqueda-de-empleo/>
- Martínez, J. M., García-Peñalvo, F. J., Michavila, F., Martín-w, M., y Cruz-Benito, J. (2018). Empleabilidad de los titulados universitarios en España. Proyecto OEEU. *Education in the Knowledge Society*, 19(1), 21-39.
- Ministerio de Ciencia, innovación y universidades. (2019). *Datos y Cifras del Sistema Universitario Español*.
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (2020). *Informe Juventud en España*. Instituto de la Juventud. Recuperado el 22 de abril de 2021, de <http://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2021/03/informejuventud-en-espana-2020-resumen-ejecutivo.pdf>

- Ministerio de Trabajo y Economía social. (2021). Informe del Mercado de trabajo de los jóvenes 2021. Datos 2020. Estatal. <http://publicacionesoficiales.boe.es>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022, septiembre). *Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo*.
- Moreno Mínguez, A. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 3–20. <https://doi.org/10.18004/riics.2015.julio.3-20>
- Moreno Mínguez, A. (2015c). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 3–20. <https://doi.org/10.18004/riics.2015.julio.3-20>
- Mundana. (2022). *12 competencias laborales más demandadas en la actualidad*. <https://www.mundana.eu/blog/competencias-laborales>
- Observatorio laboral para la educación (2021, diciembre). Seguimiento a graduados de educación superior 2020. <https://ole.mineduacion.gov.co/portal/>
- Pastor, J. M. & Peraita, C. (2014). La inserción laboral de los universitarios españoles. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 7(1).
- Pérez García, F. (2018). ITINERARIOS DE INSERCIÓN LABORAL Y FACTORES DETERMINANTES DE LA EMPLEABILIDAD. *Fundación BBVA*.
- Pineda\_Herrero, P., Ciraso-Cali, A., y Armijos-Yambay, M. (2018). Competencias para la empleabilidad de los titulados en Pedagogía, Psicología y Psicopedagogía: un estudio comparativo entre empleadores y titulados. *Revista Española de Pedagogía*, 76(270). <https://doi.org/10.22550/rep76-2-2018-06>
- Ponti, F. (2001). *La empresa creativa metodologías para el desarrollo de la innovación en las organizaciones*. Ediciones Juan Granica.

- Pujol-Jover, M., Riera-Prunera, C. & Abio, G. (2015, 15 octubre). Competences acquisition of university students: Do they match job market's needs? *Intangible Capital*, 11(4). <https://doi.org/10.3926/ic.625>
- Rabanal Oyarce, R. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI (2).
- RAE. (2022). Real Academia Española. Recuperado el 22 de octubre de 2022, de <https://www.rae.es>
- Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación de mercado de trabajo. Boletín Oficial del Estado. *núm. 313*, de 30 de diciembre de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32>
- Redacción RHTV. (2021, 10 diciembre). *El sentido de pertenencia en las organizaciones y sus beneficios*. Recursos Humanos TV. <https://recursoshumanos.tv/blog-de-la-semana/el-sentido-de-pertenencia-en-las-organizaciones-y-sus-beneficios/>
- Rodríguez SanMartín, O. (2021, 29 de septiembre). España es el país de la UE con más graduados universitarios en empleos de baja cualificación. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/espana/2021/09/29/615437a8fdddf39408b45fe.html>
- Romero Carrión, V., Bedón Soria, Y. & Franco Medina, J. (2022). Metaanálisis de competencias transversales en la empleabilidad de los universitarios. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 15(43), 23. <https://doi.org/10.35588/gpt.v15i43.5464>
- Salanova, M. (1992): Un estudio del significado del trabajo en jóvenes de primer empleo. Tesis Doctoral. Universitat de València.
- Samudrika Weligamage, S. (2009). Graduates" Employability Skills: Evidence from Literature Review. *Enhancing Employability through Quality Assurance*.
- Schaufeli y cols. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

- Servicio Público de Empleo Estatal. (2020). Garantía Juvenil. Recuperado el 20 de octubre de 2022, de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/GarantiaJuvenil/preguntas-frecuentes-garantia-juveni>
- Statista. (2022, 3 agosto). *Tasa de paro juvenil en los países de la Unión Europea en 2021-2022*. Recuperado 19 de octubre de 2022, de <https://es.statista.com/estadisticas/488897/tasa-de-paro-juvenil-en-los-paises-de-la-ue/>
- Suárez Lantarón, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de investigación en educación*, 14(1), 67-84.
- Torelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F. X., París, G. & Cela, J. M. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 15(3).
- Vita, A. M. (2020, 7 octubre). La creatividad será la habilidad más buscada en el poscovid. *Cinco Días*. [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/10/06/fortunas/1602006370\\_586706.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/10/06/fortunas/1602006370_586706.html)
- Wosy International Research Group (1989): Socialización laboral del joven. Un estudio transnacional. *Papeles del Psicólogo*, 39/40, 32-44.