

Perceptions of the University Student Entering the Workforce. A Case Study at the University of Murcia

Cristina González-Lorente¹, & Pilar Martínez-Clares¹

¹)University of Murcia, Spain

Abstract

This research aims to analyze the aspects that undergraduate students consider hindering to the achievement of their professional goals in contrast to those that strengthen and offer opportunities for their integration and immersion in the professional world. It is carried out from a mixed methodological approach applying the SWOT technique and the data analysis is performed with MaxQDA software. 652 students from different degrees at the University of Murcia (Spain) participated through the Career Guidance and Job Insertion Questionnaire (COIL). The main results highlight aspects of the job market and employment fundamentally as a threat to the environment, with multiple reflections focused on the high number of graduates and high competition that is established within a labor market with high qualification requirements. The importance of transversal skills is also highlighted, as well as work experience or family support. In conclusion, it is necessary to understand and identify the factors that can act either as a barrier or as drivers on the path towards entering the workforce and do so from a proactive perspective that is more personal to the students by promoting adapted career guidance programs for professional projects

Keywords

Higher education, transition from school to work, university students, SWOT analysis, career guidance

To cite this article: González-Lorente, C. & Martínez-Clares, P. (2026). Perceptions of the University Student Entering the Workforce. A Case Study at the University of Murcia. *Qualitative Research in Education*, 15(1), pp. 74-92. <http://dx.doi.org/10.17583/qre.14416>

Corresponding author: Cristina González-Lorente

Contact address: c.gonzalezlorente@um.es

Qualitative Research in Education

Volumen 15, Número 1, 27 de febrero de 2026, Páginas 74-92

© Autor(es) 2025

<http://dx.doi.org/10.17583/qre.14416>

Percepciones del Universitario en el Proceso de Inserción Sociolaboral. Un Estudio de Caso en la Universidad de Murcia

Cristina González-Lorente¹, y Pilar Martínez-Clares¹

1) *Universidad de Murcia*, España

Resumen

Este trabajo pretende analizar los aspectos que los universitarios consideran obstaculizadores para alcanzar sus metas laborales en contraste con aquellos que fortalecen y ofrecen oportunidades para su integración en el mundo profesional. Se realiza desde un enfoque metodológico mixto aplicando la técnica DAFO y el software MaxQDA para el análisis de los datos. Participan 652 estudiantes de diferentes títulos impartidos en la Universidad de Murcia (España) a través del Cuestionario de Orientación e Inserción laboral (COIL). Los principales resultados destacan aspectos relacionados con el mercado laboral y el empleo, fundamentalmente, como amenaza del entorno, con reflexiones muy reiteradas y centradas en el elevado número de graduados y la alta competencia que se establece dentro de un mercado laboral con altas exigencias de cualificación. También se pone de relieve la importancia de las competencias transversales de cara a su proceso de inserción o inmersión sociolaboral, la experiencia laboral o el apoyo familiar. Como conclusión, es necesario detenerse en conocer e identificar aquellos factores que pueden actuar como barrera o impulsores en el camino hacia la inserción sociolaboral y hacerlo, desde una perspectiva proactiva más cercana y personal de los estudiantes, impulsando programas de orientación adaptados a sus proyectos profesionales y vitales.

Palabras clave

Educación superior, inserción sociolaboral, universitario, análisis DAFO, orientación profesional

Cómo citar este artículo: González-Lorente, C. & Martínez-Clares, P. (2026). Percepciones del Universitario en el Proceso de Inserción Sociolaboral. Un Estudio de Caso en la Universidad de Murcia. *Qualitative Research in Education*, 15(1), pp. 74-92. <http://dx.doi.org/10.17583/qre.14416>

Autor de correspondencia: Cristina González-Lorente

Dirección de contacto: c.gonzalezlorente@um.es

En un mundo convulso y desorientado, marcado por la incertidumbre (Echeverría y Martínez-Clares, 2024) la economía global se enfrenta a un largo periodo de inestabilidad en el mercado laboral como consecuencia de las sucesivas crisis gubernamentales, económicas y sociales de los últimos años. Una inestabilidad que ha caracterizado a la sociedad VUCA (Godoy y Ribas, 2022) para dirigirnos ahora hacia los nuevos entornos BANI (por sus siglas en inglés: Brittle, Anxious, Non-linear, Incomprehensible) de una sociedad marcada por cuatro características básicas: 1) su fragilidad, susceptible a cualquier cambio en cualquier momento como ha sucedido con la pandemia por COVID-19; 2) la ansiedad que provoca vivir en un estado de incertidumbre permanente; 3) la discontinuidad o carácter no lineal de las acciones y transiciones que experimentan los ciudadanos, donde la relación causa-efecto se diluye; 4) y la incomprensibilidad de los acontecimientos en un entorno cada vez más complejo con cantidades astronómicas de información a nuestro alcance.

Estas características, entre otras, generan un continuo debate sobre la empleabilidad, un concepto que ha adquirido un mayor protagonismo en los últimos años a raíz de su incorporación al lenguaje oficial de las instituciones europeas (Finkel, 2021). Serrano (2009) ya indicaba hace más de una década tres grandes perspectivas desde las cuales se podía entender la empleabilidad: a) como adecuación de competencias, b) como prevención y c) como activación hacia el empleo; todas ellas de forma interrelacionada e influenciadas por los diferentes factores externos y externos que contribuyen a su desarrollo (Figura 1).

Figura 1

Diferentes Enfoques de Empleabilidad y su Contexto



La primera de estas perspectivas deriva de la gran influencia que tiene el desarrollo de competencias para lograr una adecuada inserción laboral, entendiendo la empleabilidad como la adecuación de competencias entre el candidato y el puesto de trabajo. Un enfoque donde la formación y el desempeño se erigen como los factores clave para lograr este equilibrio y en el que la Educación Superior adquiere un papel protagonista; no solo por su responsabilidad para con sus estudiantes apostando por una formación basada en competencias (siguiendo las directrices y recomendaciones europeas del EEES), sino también por sus posibilidades para favorecer y ofertar una orientación educativa y profesional de calidad que acompañe al estudiantado a lo largo de su formación. Desde este enfoque, la empleabilidad también puede ser entendida como prevención, segunda perspectiva planteado por Serrano (2009), situando la orientación como soporte para afrontar las dificultades del proceso de inserción sociolaboral derivadas de la falta de estrategias y recursos para la búsqueda de empleo. Una orientación que debe situarse al inicio de la Educación Superior y prolongarse a lo largo de la formación universitaria y no, únicamente, al término de la misma, para proporcionar al estudiante y futuro egresado las herramientas necesarias para afrontar dicho proceso (González-Lorente y Martínez-Clares, 2020). Un enfoque estrechamente relacionado con la motivación de los estudiantes hacia el mercado de trabajo, definiendo la empleabilidad como la activación (o su ausencia) hacia el empleo como tercera perspectiva de análisis. En un entorno laboral caracterizado por la incertidumbre y la aparición de la industria 5.0, la clave reside en la motivación, la resiliencia y el fomento del talento, colocando el bienestar del trabajador en el corazón del proceso de producción. Mediante el uso de nuevas tecnologías, se busca generar prosperidad que vaya más allá del mero empleo y crecimiento, siempre respetando los límites de producción sostenible del planeta (Comisión Europea, 2021).

En cualquier caso, parece ineludible la doble premisa que circunscribe al concepto de empleabilidad. Por un lado, aquella que sitúa al empleo como un bien escaso en la sociedad actual y, por otro lado, que para acceder a él y, más aún, para mantenerlo, es preciso una formación y orientación continua que permita hacer frente a la incertidumbre e irrupciones veloces que se suceden en el mercado laboral.

Marco Teórico

De forma tradicional, los informes de empleabilidad de los universitarios se miden en torno a indicadores sociofamiliares y demográficos, donde también han tenido presencia otras variables como la edad, el género o el nivel de estudios alcanzados (Pérez et al., 2023). Pero la evolución constante del mercado laboral en los nuevos entornos BANI genera la necesidad de considerar el desarrollo de la empleabilidad a lo largo de toda la vida (Fleuren et al., 2020) a través de la actualización continua de un conjunto de competencias para el siglo XXI que están en continua evolución (Abanades, 2022). Este es uno de los principales factores que más incidencia pueden tener en el proceso de inserción sociolaboral y en la capacidad de los egresados para mantenerse empleables, pero no es el único (Schettino et al., 2022). Sería interesante incluir también diferentes variables externas fuera del ámbito académico e individual y que influyen tanto o más en el desarrollo de dicha empleabilidad como en el propio proceso de inserción sociolaboral, como p.e. la disparidad existente entre la oferta y la demanda

de empleo, las competencias que se generan entre titulados universitarios, la existencia de programas de orientación profesional o las continuas crisis socioeconómicas.

De acuerdo con la Teoría de los Sistemas de Eventos (Morgeson et al., 2015), las características del entorno y las características individuales inciden conjuntamente en los resultados de la trayectoria profesional. Desde esta teoría se indica, además, la gran influencia que pueden tener determinados eventos del entorno caracterizados por su novedad, intensidad y disrupción (como la generada por el Covid-19) en la toma de decisiones relacionadas con la gestión de la carrera profesional y el proceso de transición a la vida activa. Esta teoría (Miller y Rice, 2013) aporta un nuevo enfoque al desarrollo de la carrera al establecer una clara sinergia e interacción entre los acontecimientos del entorno sociolaboral, las casuísticas del contexto y las disrupciones continuas en los itinerarios profesionales con la relevancia personal que adquiere para cada uno de los individuos en una sociedad marcada por la Revolución 4.0. Por su parte, Ali y Mehreen (2022) identifican otros factores igualmente relacionados y relevantes, como son la autoeficacia laboral y la percepción de empleabilidad de los individuos, desempeñando ambos un papel clave en la adaptación a los continuos cambios y disrupciones profesionales. Por lo tanto, la empleabilidad no debe considerarse como una competencia individual, sino como un constructo que se deriva de la compleja interacción entre las personas, sus circunstancias y el entorno social, laboral y organizacional (productivo) en el que se desenvuelven (Houkes, et al., 2020).

Para afrontar al impacto significativo de los continuos cambios que se suceden en el mercado laboral, resulta crucial examinar los factores que influyen en las percepciones individuales y colectivas sobre el inicio de la carrera profesional y sus posibles resultados en el camino hacia la inserción sociolaboral de los estudiantes (Parola, 2023). Porque a pesar de ser el desempleo entre los jóvenes (incluidos los graduados universitarios) una de las principales reivindicaciones a abordar en el ámbito internacional (Organización Mundial del Trabajo [OIT], 2022), las investigaciones no siempre se han centrado en conocer en profundidad las percepciones de los estudiantes al afrontar este proceso (Mendoza-Villafaina y López-Mosquera, 2024), con sus miedos e inseguridades, pero también, con sus fortalezas y mecanismos subyacentes que podrían explicar la percepción de empleabilidad y abrir camino hacia una intervención sostenible (De Vos et al., 2020) que situase la orientación a lo largo y ancho de la vida como eje principal de actuación (Echeverría y Martínez-Clares, 2024).

En esta línea de análisis, la técnica DAFO aplicada al ámbito del proceso de inserción sociolaboral y al análisis de la empleabilidad bien puede aportar datos cualitativos de autoanálisis para el alumnado y los agentes implicados en dicho proceso, en aras de comprender mejor su situación individual pero también social y laboral, e integrar de manera efectiva los recursos personales, formativos y laborales, en consonancia con el proyecto profesional y vital de cada cual.

Las creencias personales sobre el control de las opciones y alternativas profesionales y vitales pueden desempeñar un papel fundamental en la búsqueda, el mantenimiento o la creación de oportunidades laborales (Dražić et al., 2018). Desde esta perspectiva, expuesta en otras investigaciones (Hirschi y Koen, 2021), se pone el énfasis en ámbitos de la vida tan importantes como la familia, el ocio o la comunidad para conceptualizar el desarrollo de la carrera profesional y vital. Muchos debates sobre la preparación para afrontar este proceso se centran en el desarrollo y dominio de competencias transversales en la literatura reciente

(Finkel, 2021; Rego et al., 2022). A pesar de su especial relevancia, también existen nuevos enfoques que abogan por ampliar este análisis (Deters et al., 2024; Parker et al., 2019) e incluir otras variables subjetivas relacionadas con los procesos de aprendizaje y orientación para comprender qué representan y cómo influyen, con sus limitaciones y potencialidades, los diferentes factores de empleabilidad al proceso de inserción sociolaboral de los futuros egresados (Akkermans et al., 2021), como pueden ser los valores personales, el significado del trabajo o el nivel de bienestar social y personal. En esta línea, en la literatura científica se acuña el término de *empleabilidad sostenible* (Fleuren et al., 2020; Van der Klink et al., 2016) para describir cómo la capacidad de acceso a un empleo puede verse afectada positiva o negativamente por las características intrínsecas del mercado laboral en interacción directa con indicadores intrapersonales como la familia, la productividad o prospectiva a largo plazo (Romero-Rodríguez et al., 2024). Siguiendo este enfoque, la empleabilidad percibida entre los universitarios puede ser un recurso personal fundamental para identificar las oportunidades del entorno y hacer frente a la transición a la vida activa, especialmente durante momentos de crisis e incertidumbre (Petruzziello et al., 2022). Con este propósito en el horizonte, el objetivo de este estudio es conocer y analizar, a través de la técnica DAFO, los aspectos que los estudiantes de último año de carrera consideran como obstáculos y limitaciones para alcanzar sus metas laborales, así como aquellos que fortalecen y ofrecen oportunidades para su integración en el mundo profesional. Para ello, se plantean los siguientes objetivos:

- a) Analizar los factores intrínsecos y extrínsecos del entorno personal, socioeducativo, laboral y económico que favorecen y/o dificultan la inserción laboral de los universitarios.
- b) Identificar qué códigos son comunes entre los factores positivos (fortalezas-oportunidades) y negativos (debilidades-amenazas) en el proceso de incorporación a la vida activa.

Método

Este estudio se realiza desde un enfoque mixto, con mayor predominio del cualitativo, realizado desde un diseño de investigación fenomenológico centrado en las experiencias subjetivas de los universitarios respecto a su proceso de inserción sociolaboral como fenómeno de análisis (Hernández-Sampieri et al., 2014). El uso del DAFO como técnica de investigación, permite integrar de forma complementaria un enfoque cuantitativo a través de un estudio no experimental, transversal y exploratorio-descriptivo

Participantes

Participan un total de 652 estudiantes de último curso de diferentes grados de la Universidad de Murcia. Una muestra que se ha obtenido mediante la técnica de muestreo no probabilístico e intencional, donde los investigadores han tenido acceso para personarse en las aulas de la institución en la que trabajan previo acuerdo con los respectivos tutores/as. La muestra presenta un nivel de confianza del 95%, con $p=q=50$ y un error muestral de $\pm 3\%$. El 77.6% está

representado por el género femenino, quizás por el propio predominio de las titulaciones de CC.SS. y Jurídicas (64.7% del total) donde tradicionalmente existe una mayor presencia de estudiantes mujeres (Arrazola et al., 2022). Por último, cabe señalar que la edad media de los participantes se sitúa en 23.13 años (DT=3.743), oscilando entre los 21 y los 55 años.

Instrumento de Recogida de Información

El presente trabajo forma parte de una investigación más amplia que profundiza en el proceso de inserción sociolaboral de los universitarios frente a la compleja realidad en la que se produce. En dicha investigación, se ha validado un cuestionario diseñado ad hoc con el nombre de COIL (Cuestionario de Orientación en Inserción Laboral) con una prueba piloto y validación de constructo a través de un modelo de ecuaciones estructurales (Martínez-Clares y González-Lorente, 2019), además de obtener el cálculo de su fiabilidad a través del estadístico de alfa de Cronbach ($\alpha=.898$). Este estudio se centra en los datos recabados en una de las preguntas abiertas propuestas en el tercer bloque del COIL sobre las actitudes, creencias y expectativas hacia el empleo. Como esta pregunta se invita al alumnado participante a que reflexione y escriba cuáles considera que son sus grandes Fortalezas, Debilidades, Amenazas y Oportunidades (DAFO) al enfrentarse al proceso de inserción sociolaboral y se les explica las diferencias que existen en cada una de las dimensiones de la técnica DAFO.

Procedimiento y Análisis de Datos

Tras realizar las fases requeridas de todo proceso de investigación, el equipo investigador realiza la recogida de información de forma presencial y recordando en todo momento el carácter anónimo, voluntario y confidencial del mismo. Seguidamente, se efectúa el análisis de los datos a partir de los cuatro cuadrantes planteados con la técnica DAFO desde un enfoque eminentemente cualitativo con el software MaxQDA. Con la ayuda de este programa, se establece un primer modelo desde el método deductivo con tres grandes categorías que responden a los grandes factores individuales y contextuales descritos en el marco teórico: Educación Superior – Formación, Estudiantes – Orientación y Mercado Laboral – Empleo. Se codifican las principales ideas de los estudiantes siguiendo como criterio la reducción de información temática y una estrategia inductiva de selección de la información en unidades de significado (codificación) para después, interpretar los datos, descubrir patrones similares para agruparlos en códigos superiores (o secundarios) e identificar posibles relaciones entre ellos (codificación axial). La representación en red se realiza a partir del modelo de dos casos del software MaxQDA, para identificar qué (sub)códigos son comunes entre los factores positivos y negativos del DAFO, así como qué (sub)códigos son únicos para ellos. Todos estos análisis se organizan, finalmente, en el informe de resultados con la elaboración del presente trabajo.

Para alcanzar la validez y confiabilidad de los datos recabados desde este enfoque, se establece un acuerdo intercodificador que ha permitido consensuar categorías y códigos según los siguientes principios (Ribeiro et al., 2019): 1) homogeneidad de la información categorizada; 2) integridad y objetividad de los datos; 3) exclusividad entre contenidos codificados; y 4) pertinencia de las categorías y texto a los objetivos del estudio.

Resultados

En respuesta al primer objetivo propuesto, se presenta la Tabla 1 con todos los códigos primarios y superiores relacionados con la categoría de la que forman parte. Se puede observar que las tres categorías aparecen en los cuatro documentos del análisis DAFO en mayor o menor medida si se examinan, de forma pormenorizada, los códigos que las engloban (Tabla 1).

Tabla 1

Clasificación y Distribución de la Codificación Realizada con el Análisis DAFO

Categoría	Código superior	Código primario	Segmentos codificados (todos los documentos)	Docs. en los que aparece (DAFO)
Educación Superior – Formación	Competencias transversales	Resolución de problemas	8	2
		Autoconfianza	74	4
		Motivación e iniciativa	147	4
		Responsabilidad y perseverancia	234	4
		Trabajo en equipo	49	3
		Toma de decisiones	24	4
		Trabajar bajo presión	15	2
		Tolerancia fracaso y frustración	30	2
		Comunicación	27	3
		Liderazgo	24	3
		Pensamiento crítico	5	2
		Adaptación y aprendizaje	87	3
		Emprendimiento	15	3
		Digital	12	3
	Competencias específicas	Competencias específicas	89	4
		Formación continua	3	3
		Otros cursos	18	2
	(Re) conocimiento	Postgrado	7	3
		Conocimiento titulación	5	1
		Titulación Grado	3	1
		Reconocimiento titulación	5	2
Estudiante – Orientación	Familia	Conciliación familiar	184	4
	Experiencia laboral	Experiencia laboral	336	4
	Salidas profesionales	Salidas profesionales	25	4
	Prácticas en empresas	Prácticas en empresas	36	3

Categoría	Código superior	Código primario	Segmentos codificados (todos los documentos)	Docs. en los que aparece (DAFO)
Mercado Laboral – Empleo	Orientación profesional	Orientación profesional	50	3
	Vocación	Vocación	32	3
	Edad	Edad	63	4
	Recursos económicos	Becas	9	2
		Economía familiar	46	4
	Crisis socioeconómica	Múltiples crisis	56	3
		Tasas de paro	36	2
		Inversiones	7	1
	Oferta laboral	Variedad ofertas	55	4
		Oposiciones	71	3
		Radio de búsqueda	76	4
	Competencia laboral	Número de graduados	92	3
		Intrusismo	38	2
	Requisitos de acceso	Requisitos excesivos	18	2
		Cualificación	8	2
		Contactos personales	80	4
		Expediente académico	10	4
	Condiciones laborales	Precariedad laboral e inestabilidad	30	2
		Jornada	11	4
		Salarios	37	4

En esta Tabla 1 se subraya la elevada frecuencia de competencias transversales y específicas, con especial hincapié en las primeras por parte del alumnado. En esta categoría relacionada con la formación también destacan también la posibilidad de seguir formándose en su proceso de inserción sociolaboral y, en menor medida, aparecen las reflexiones sobre el valor y reconocimiento que tienen sus respectivas titulaciones para enfrentarse al mercado laboral.

Respecto a la segunda categoría del Estudiante y la Orientación, predominan códigos tan importantes como la conciliación familiar, que está presente en los cuatro cuadrantes del DAFO, unas veces como aspecto positivo por “las facilidades y apoyo que encuentran en su núcleo familiar” y otras, no tan ventajosas, por las limitaciones (tanto personales y como del entorno) que les dificulta para afrontar este proceso de transición a la vida activa. Además, se pone de manifiesto la relevancia de contar con experiencia laboral y la edad (generalmente vinculada a su juventud) como factores clave.

En relación con la tercera categoría, Mercado laboral-empleo, los códigos primarios más repetidos son el elevado número de graduados existentes en la actualidad (n=92) y la importancia de “disponer de personas de contacto en empresas” para lograr una transición más fluida al mercado laboral (n=80) dentro del código superior de Requisitos de acceso. Otras argumentaciones repetidas en esta última categoría se centran en el radio de búsqueda de

empleo más o menos amplio al que están dispuestos a realizar (n=76) o la posibilidad de acceder a través de empleo público con las oposiciones (n=71), ambos por encima de otras justificaciones más propias del contexto sociolaboral como las continuas crisis (n=56) o las elevadas tasas de paro existentes a nivel nacional (n=36).

Para conocer de forma más exhaustiva en qué documentos (o iniciales de la técnica DAFO) aparecen y se distribuyen cada uno de los códigos superiores, la Figura 2 refleja de forma sintetizada dicha información a través de una matriz de códigos, cuya frecuencia de aparición se refleja en una escala de colores donde las tonalidades más cercanas al rojo reflejan una frecuencia mayor de respuestas.

Figura 2

Frecuencias de los Códigos Superiores en los Cuatro Cuadrantes del DAFO

Sistema de códigos	FORTALEZAS	AMENAZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
▼ EDUCACIÓN SUPERIOR – FORMACIÓN				
> Competencias transversales	525	58	264	127
> Competencias específicas	41	3	38	7
> Formación continua	4	3	4	17
> (Re)conocimiento	3	8	2	
▼ ESTUDIANTE – ORIENTACIÓN				
> Orientación profesional		10	29	11
> Vocación	26		2	4
> Edad	10	15	12	26
> Familia	2	27	11	144
> Recursos económicos	1	27	4	23
> Experiencia laboral	34	81	197	24
> Salidas profesionales	1	3	2	19
> Prácticas en empresas	11		12	13
▼ MERCADO LABORAL – EMPLEO				
> Oferta laboral	8	102	10	82
> Crisis socioeconómica		88	10	1
> Competencia laboral		105	23	2
> Condiciones laborales	2	59	10	7
> Requisitos de acceso	7	52	6	51

En un estudio más detallado de la categoría relacionada con el estudiante y el proceso de orientación, la Figura 2 destaca la importancia de la familia para lograr una inserción sociolaboral más fluida dado el “apoyo” que encuentran en el núcleo familiar (oportunidad=144) y lo consideran como un factor externo muy positivo de su entorno más cercano. No obstante, existen 27 aportaciones que sitúan a la familia como una amenaza para su inserción, dadas “las dificultades de conciliación laboral que existen actualmente en España” Pero, sin duda, es la experiencia laboral la argumentación más repetida en dicha categoría, donde es más habitual que el alumnado la señale como una desventaja y, por lo tanto, lo interprete como debilidad o amenaza. Cuando los estudiantes se responsabilizan de su falta de experiencia profesional, lo consideran un hándicap que depende de ellos/as (debilidad=197) mientras que, en otras ocasiones, también lo interpretan como una característica negativa del mercado laboral actual que, por su gran exigencia “reclamando dos o tres años como mínimo para acceder a un puesto de trabajo es difícil de alcanzar” lo categorizan como una amenaza real y frecuente (n=81). Para el resto de códigos menos frecuentes, resalta la edad como oportunidad del entorno (n=26) a raíz “de los incentivos a la contratación de jóvenes” o “los planes de garantía juvenil” al que muchos de ellos podrían acogerse.

En la categoría del mercado laboral y el empleo, destaca la presencia de la oferta de laboral como amenaza (n=102), donde se incluyen la variedad de ofertas, las oposiciones y el radio de búsqueda como códigos primarios (ver Tabla 1). También resalta la gran presión que existe ante el número elevado de graduados y el intrusismo profesional como parte de la competencia laboral como amenaza del entorno (n=105). Si bien se trata de una categoría muy numerosa con gran representación dentro del triángulo de los grandes factores que circunscriben al proceso de inserción sociolaboral, también merece especial atención las oportunidades que los participantes identifican en la oferta del mercado laboral, más volátil, pero con más opciones de empleo (n=88) o en los requisitos de acceso (n=51), donde disponer de una titulación superior lo consideran “como aspecto favorable que demanda el actual mercado laboral”.

Por último, se aprecia cómo las competencias transversales, dentro de la categoría de Educación Superior y Formación, es una de las aportaciones más repetidas cuando tienen que referirse a los aspectos internos para afrontar el proceso de inserción laboral. Si bien la Figura 2 muestra que se consideran más una fortaleza (n=525) que una debilidad (n=264), en ambos casos se hace referencia al dominio (o la falta) de competencias relevantes para mantener activa su empleabilidad y acceder al mercado laboral. El predominio de las argumentaciones en torno a este tipo de competencias es evidente, con un total de 974 aportaciones, por lo que se decide desgranar mejor esta información a través del análisis presentado en la Tabla 2.

Tabla 2

Distribución de Frecuencias de los Códigos Primarios de las Competencias Transversales en el Análisis DAFO

Comp. Transversales	Fortalezas (n)	Amenazas (n)	Debilidades (n)	Oportunidades (n)	Total (n)
Emprendimiento	9	0	2	4	15
Toma de decisiones	7	1	15	1	24
Autoconfianza	10	5	55	4	74
Comunicación	19	0	6	2	27
Trabajar bajo presión	7	0	8	0	15
Tolerancia fracaso y frustración	0	4	26	0	30
Digital	4	0	4	4	12
Adaptación y aprendizaje	73	0	5	9	87
Motivación e iniciativa	107	3	6	31	147
Responsabilidad y perseverancia	190	6	16	22	234
Trabajo en equipo	42	0	6	1	49
Liderazgo	16	1	7	0	24

Comp. Transversales	Fortalezas (n)	Amenazas (n)	Debilidades (n)	Oportunidades (n)	Total (n)
Resolución de problemas	7	0	0	1	8
Pensamiento crítico	4	0	1	0	5
Idiomas	30	38	107	48	223
Total	525	58	264	127	974

En el estudio pormenorizado de estas competencias, destacan la “responsabilidad y perseverancia” (190) y la “motivación e iniciativa” (107) como las más repetidas por los estudiantes como aspecto positivo y ventajoso, al considerar que poseen un elevado dominio de las mismas y, por lo tanto, lo sitúan más como una fortaleza a destacar para su inserción sociolaboral. Por el contrario, estiman que el dominio de idiomas puede suponer una de sus grandes debilidades (107) dada la alta demanda de esta competencia. Por esta razón, en unos casos, la competencia idiomática también se entiende como amenaza del entorno laboral (38) y otras, cuando la poseen, como oportunidad (48). Aunque con menos frecuencia, los estudiantes también incluyen algunas de estas competencias transversales como una amenaza, cuando “se nos exige un dominio elevado por parte del contexto laboral” o bien, una oportunidad, porque “en el actual mercado laboral es muy importante ser perseverantes y estar motivado”.

En respuesta al segundo objetivo, se aplica un modelo de dos casos para crear redes o mapas conceptuales donde se pueden identificar los códigos que se relacionan entre los cuadrantes más y menos ventajosos dentro de la técnica DAFO. Debido al elevado número de códigos primarios, se aplica como filtro el valor 5 del peso de la arista (es decir, aquellos códigos que aparecen repetidos en cinco o más ocasiones) para calcular dichos mapas conceptuales.

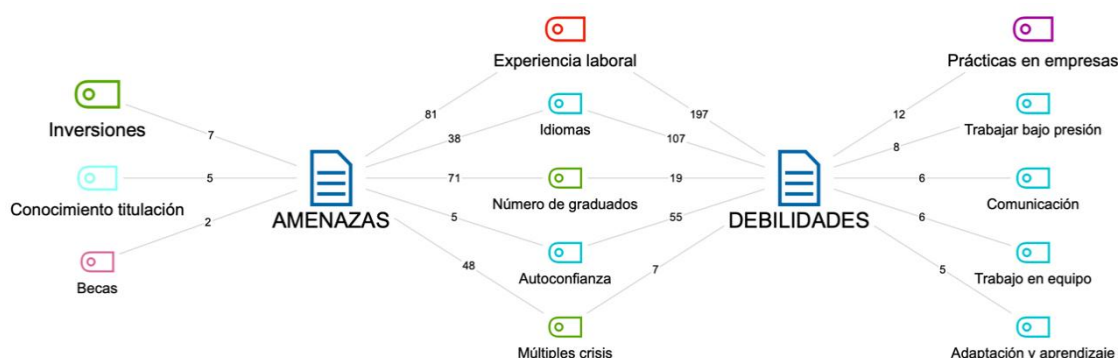
En este tipo de redes o mapas pueden apreciarse, por un lado, distintos colores que se corresponden con los distintos códigos superiores de los que forman parte los códigos primarios analizadas. De esta forma, las tonalidades azules engloban todos los códigos primarios que forman parte de la categoría de Educación superior y formación, mientras que los tonos cálidos se corresponden con la categoría del estudiante y la orientación y el color verde con la categoría del mercado laboral y el empleo. Además, en este tipo de redes también pueden reconocerse en la zona más céntrica de la figura, los códigos de intersección o aquellos en los que coinciden los documentos analizados, mientras que en las zonas más periféricas aparecen los códigos que solo aparecen en uno de estos documentos. Por último, puede ser interesante observar el tamaño de la etiqueta en este tipo de mapas, pues aquellas de mayor tamaño se corresponden con los códigos primarios más frecuentes y viceversa.

Este es el caso, por ejemplo, de la Figura 3 donde aparecen representados los códigos más frecuentes y su intersección al comparar las amenazas con las debilidades, esto es, los aspectos menos ventajosos para la inserción sociolaboral. Se aprecia que competencias transversales como los idiomas o la autoconfianza se representan tanto como una amenaza (por las exigencias del entorno sociolaboral) como una debilidad (por la falta de dominio de las mismas), aunque entre ambas, el peso es mayor en esta última opción. También coinciden en este análisis en la experiencia laboral dentro de la categoría relacionada con el estudiante, así

como en el número de graduados y en la existencia de múltiples crisis como parte de amenazas o debilidades, si bien aparecen de forma más repetida como factor externo negativo. Por su parte, la falta de inversiones públicas o de becas y la falta de conocimiento de la titulación por parte de la sociedad se consideran, únicamente, como amenazas del entorno, mientras que la posibilidad (o no) de realizar prácticas en empresas y el dominio de otras competencias transversales como trabajar bajo presión o en equipo, le son propias a las debilidades, es decir, dependen del alumnado desde su propia perspectiva.

Figura 3

Modelo de Dos Casos (Amenazas-Debilidades) con los 5 Códigos más Frecuentes por columna

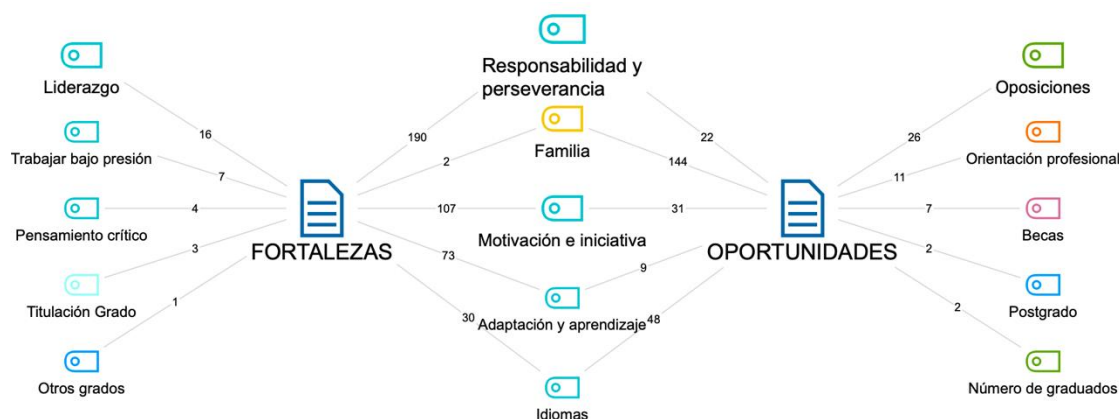


Al comparar las intersecciones de códigos para analizar los aspectos positivos del análisis DAFO, la Figura 4 muestra una coincidencia casi total de competencias transversales entre fortalezas y oportunidades. Por el tamaño de la etiqueta, predomina la relación que se establece con la competencia de responsabilidad y perseverancia, si bien es cierto que el alumnado también coincide de forma significativa con la motivación e iniciativa o la adaptación y el aprendizaje.

En el caso del código de la familia, si bien es cierto que coinciden en ambos cuadrantes, la presencia en fortalezas es prácticamente inexistente (2) si se compara con su presencia en oportunidades (144). Entre los códigos que le son propios a las oportunidades que les ofrece el contexto, sin depender de factores internos, se encuentran la oferta de oposiciones para acceder a empleos públicos o las posibilidades de acceder a servicios de orientación profesional para facilitar su transición a la vida activa, mientras que otras competencias transversales como el liderazgo, el trabajo en equipo o el pensamiento crítico aparecen únicamente como aspectos positivos, cuyo dominio depende de su propia responsabilidad y lo clasifican como fortalezas.

Figura 4

Modelo de Dos Casos (Fortalezas-Oportunidades) con los 5 Códigos más Frecuentes por Columna



Discusión y Conclusiones

Con este estudio y los resultados obtenidos, se pone en valor un análisis introspectivo del alumnado desde un enfoque holístico que les invita a reflexionar sobre aquellos factores internos y externos que pueden beneficiar o limitar su incorporación al mercado laboral. Uno de los factores más previsible del contexto actual es el propio mercado laboral y las dificultades para acceder a un empleo. Su peso ha destacado entre las desventajas del entorno, siendo menos significativa su presencia en las oportunidades del DAFO. Aunque cabría esperar que la situación socioeconómica o las sucesivas crisis fuesen los argumentos más repetidos, otras reflexiones como el elevado número de graduados que cada año finalizan sus estudios o el intrusismo profesional han destacado dentro de dicha categoría. La percepción del alumnado coincide con estadísticas del Ministerio de Educación y Formación Profesional, donde el número de personas con titulación universitaria se ha incrementado desde el año 2000 en casi 15 puntos porcentuales hasta alcanzar el 48.7% de la población joven actual en España (Bar Cendón, 2022), superando la media de los países de la OCDE (46.9%). En el caso del intrusismo, los estudiantes destacan la estrecha vinculación y falta de concreción de tareas entre titulaciones afines que, en ocasiones, limita sus posibilidades de inserción. Una conclusión que coincide con otros estudios donde se pone de manifiesto la necesidad de establecer una legislación más estricta que delimite las competencias de las distintas profesiones, especialmente de aquellas de reciente creación (González Oñate et al., 2021).

Dentro de esta misma categoría, también resulta interesante el radio de búsqueda que aplican los estudiantes para su proceso de inserción, al considerar que tendrán que desplazarse forzosamente para buscar empleo y lo valoran, en gran medida, como una amenaza del contexto laboral actual. Esta percepción de desventaja puede estar relacionada con el propio nivel de idiomas que el alumnado ha reflejado como una de sus principales debilidades, corroborado por el último informe de EF Education First (2025) o por el hecho de considerar a la familia como un pilar fundamental para su inserción por el apoyo moral, anímico y económico que representan. El hecho de estar lejos del núcleo familiar puede estar detrás del carácter negativo que le otorgan a la búsqueda de empleo fuera de sus fronteras en un mercado laboral cada vez más globalizado (Bilbao-Ubillos, 2023), ya que el entorno más cercano es uno de los factores destacados en la activación de la empleabilidad (Van der Heijden et al., 2022). Una realidad

que se puede ver acrecentada en función del capital social de la familia (Broschinski et al., 2022) o del género, siendo las mujeres quienes presentan unos niveles más altos de preocupación a la hora de encontrar un equilibrio entre las oportunidades laborales y la conciliación familiar (Seet et al., 2023). La variable del género, como muestran otros estudios (Arrazola et al., 2022; Valdés y Solga, 2024), puede ser un factor que condicione las vivencias y formas de afrontar el proceso de inserción sociolaboral, por lo que sería conveniente continuar esta técnica de análisis cualitativo (DAFO personal) en investigaciones futuras que aborden esta variable de forma más exhaustiva.

Entre los resultados vinculados con la categoría que depende del alumnado y de los procesos de orientación recibidos, los participantes resaltan su experiencia laboral como desventaja propia (debilidad) al ser conscientes de su falta de iniciativa en este sentido mientras que, en otros casos, lo representan como una limitación del propio contexto (amenaza) que les exige cuotas de experiencia laboral previa difíciles de alcanzar para un recién graduado. Esta misma dicotomía se encuentra en la literatura científica, pues existen estudios que avalan la importancia de entrar en contacto con el mundo laboral de forma previa a iniciar la carrera profesional por las ventajas que conlleva a nivel de adquisición de competencias (Rockman et al., 2022), de retribuciones futuras (Devlin et al., 2023) o para el desarrollo de la empleabilidad de los egresados universitarios como activación hacia el empleo (Finkel, 2021; Lee et al., 2025). Por otro lado, concurren otras investigaciones (Alegre-Sánchez et al., 2024; Wan et al., 2022) que cuestionan los efectos positivos de trabajar durante la formación universitaria, al verse reducido el tiempo de dedicación al estudio, con sus posibles efectos negativos en el rendimiento académico, afectando de forma posterior a posibles oportunidades de acceso al mercado laboral e, incluso, al propio rendimiento laboral en sus puestos actuales debido al agotamiento y excesiva carga de horas académico-laborales. La investigación de Alegre-Sánchez et al. (2024) muestra al universitario que trabaja con una elevada carga académica y laboral, así como con dificultades de conciliación y conflictos de horarios.

Otros códigos primarios repetidos dentro de la categoría más relacionada con el estudiante ha sido su escaso acceso a servicios de orientación profesional. El alumnado parece ser consciente de los beneficios que podría reportarles cuando lo plantean como una oportunidad del entorno, pero, sin embargo, son la minoría quienes han manifestado su participación en este tipo de servicios y por ello, en muchos otros casos, se ha establecido como una debilidad dentro del DAFO para acceder al mercado laboral. Por lo tanto, y coincidiendo con la doble perspectiva del alumnado, la orientación profesional a lo largo de la vida puede describirse tanto como un derecho individual que facilita las distintas transiciones en el mercado laboral (Murias, 2022), como un mecanismo del entorno que depende de las políticas públicas para lograr una transformación más amplia y equitativa de la sociedad (Kettunen et al., 2023). Es precisamente en esta categoría de análisis, referida a los servicios de orientación profesional, donde las instituciones de educación superior deben asumir la responsabilidad de mitigar esta amenaza identificada por los estudiantes a través de un incremento de esfuerzos y recursos de orientación universitaria que ofrezca a alumnado y egresados experiencias significativas en la construcción de su proyecto profesional y vital.

Respecto a la categoría de formación, las competencias transversales son las grandes protagonistas para el estudiantado de cara a su proceso de inserción sociolaboral, tal y como destacan los participantes de este estudio y como se ha reiterado en otras investigaciones (Rego

et al., 2022). Además del papel fundamental de este tipo de competencias en el desarrollo profesional y la empleabilidad de los estudiantes, aquellas de carácter más técnico y/o específico para cada titulación también se consideran relevantes durante este proceso. En ambos casos, su presencia es más común entre los factores internos del alumnado, quienes se responsabilizan de su (falta de) dominio, como sucede en otras investigaciones previas en el contexto universitarios (Gouda-Vossos et al., 2023).

Es curioso cómo, en otras ocasiones, han manifestado la falta de desarrollo de competencias transversales durante su formación universitaria (siendo una amenaza de su entorno formativo), en un claro ejemplo de corresponsabilidad donde las instituciones de educación superior deberían incorporar más actividades de desarrollo de este tipo de competencias en todos los cursos y titulaciones impartidas, con independencia de la rama de conocimiento (Tomasson et al., 2019). Quizás sea por esta razón por la que algunos de los participantes incluyen la posibilidad de continuar formándose al terminar sus estudios de Grado como una oportunidad positiva del entorno, dada la gran variedad de opciones que existen actualmente para promover el aprendizaje a lo largo de la vida (Cronholm, 2021) así como la importancia que los participantes le han dado a la “adaptación y el aprendizaje” como competencia transversal fundamental para su inserción (Turcato et al., 2024). Los problemas estructurales del sistema educativo y del mercado de trabajo, han hecho que la transición de los estudios al trabajo sea larga y difícil, pero es necesario actuar e intervenir desde una orientación centrada en la persona y en el proyecto vital y profesional de nuestros universitarios para favorecer que este tránsito sea más satisfactorio y eficaz.

Limitaciones y Prospectivas

Una de las principales limitaciones del estudio reside en la perspectiva y valoración única del estudiantado que, si bien son un agente clave en el proceso de transición a la vida activa (Lee et al., 2025), sería interesante hacer extensible este análisis a otras instituciones, organismos y agentes sociales implicados para que no recaiga toda la responsabilidad del proceso de inserción sociolaboral en el alumnado. Esta prospectiva de investigación podría mejorar la comprensión de un fenómeno con tantas aristas como el que representa la inserción sociolaboral en el actual mercado productivo, pero también podría facilitar el análisis comparativo evitando otra de las limitaciones de este estudio, esto es, la falta de representatividad en determinadas ramas del conocimiento. Resultaría conveniente establecer un muestreo estratificado en investigaciones futuras que favoreciesen el análisis de resultados en función de la titulación de los egresados como otra variable a tener en cuenta junto con otros indicadores socioeconómicos (nivel de renta, formación del núcleo familiar, género, etc.) tal y como ya se ha puesto de relieve en otros estudios recientes (Valdés y Solga, 2024). Por último, cabría incorporar otras técnicas cualitativas de análisis como los grupos de discusión o entrevistas en profundidad con los diferentes agentes, en la línea que proponen Gerritsen et al. (2024) para superar la limitación del estudio centrada en la autorreflexión realizada por el alumnado con el DAFO como única técnica de recogida de información.

Financiación

Esta investigación no ha recibido financiación externa

Contribuciones de los Autores

Conceptualización, C.G.L. y P.M.C.; metodología, C.G.L.; software, C.G.L.; validación, C.G.L. y P.M.C.; análisis formal, P.M.C.; investigación, C.G.L.; recursos, C.G.L.; curación de datos, C.G.L.; redacción: preparación del borrador original, C.G.L. y P.M.C.; redacción: revisión y edición, , C.G.L.; visualización, C.G.L.; supervisión, C.G.L. Todos los autores han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito.

Referencias

- Abanades, M. (2022). Los retos del docente en la Universidad del siglo XXI. Lidar con la competencia digital y la participación de los alumnos. *Revista Internacional de Humanidades*, 11(15), 2-11. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.4044>
- Akkermans, J., Collings, D.G., da Motta Veiga, S.P., Post, C. y Seibert, S. (2021). Towards a broader understanding of career shocks: exploring interdisciplinary connections with research on job search, human resource management, entrepreneurship, and diversity. *Journal of Vocational Behavior*, 126(1), Article 103563. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103563>
- Alegre-Sánchez, M.Á., Briceño-Barraza, M., Sepúlveda-Egaña, B. y Valdés-Jamett, L.F. (2024). ¿Qué sabemos del estudiantado universitario que trabaja? Un reto para la orientación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 35(3), 67-85. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.35.num.3.2024.41268>
- Ali, Z. y Mehreen, A. (2022). Can You Manage Shocks? An Investigation of Career Shocks on Proactive Career Behavior: a COR Theory Perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 37(4), 346-360. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2020-0206>
- Arazola, M., de Hevia, J., Perrote, I. y Sánchez, R. (2022). *Brecha de género en la inserción laboral de los graduados españoles*. Instituto de Estudios Fiscales. https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/papeles_trabajo/2022_10.pdf
- Bar Cendón, J.M. (2022). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2022*. Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/d/26339/19/00>
- Bilbao-Ubillos, J. (2023). The Social Dimension of the European Union: A Means to lock out Social Competition?. *Social Indicators Research*, 165, 267–28. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-03012-6>
- Broschinski, S., Feldhaus, M., Assmann, M.L., Heidenreich, M. (2022). The role of family social capital in school-to-work transitions of young adults in Germany. *Journal of Vocational Behavior*, 139, 103790. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103790>
- Comisión Europea (2021). *Industry 5.0: towards a sustainable, human-centric and resilient European industry*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/308407>
- Cronholm, S. (2021). Lifelong learning: Principles for designing university education. *Journal of Information Technology Education: Research*, 20, 35-60. <https://doi.org/10.28945/4686>
- Deters, J.R., Parette, M.C., Perry, L.A. y Ott, R. (2024). What does it mean to be “prepared for work”? Perceptions of new engineers. *Journal of Engineering Education*, 113(1), 103-123. <https://doi.org/10.1002/jee.20572>
- Devlin, A., McGuinness, S., Bergin, A. y Smyth, E. (2023). Education Across the Island of Ireland: Examining Educational Outcomes, Earnings and Intergenerational Mobility. *Irish Studies in International Affairs*, 34(2), 30–47. <https://doi.org/10.1353/isia.2023.0001>
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M. y Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>

- Dražić, C.M., Petrović, I. B. y Vukelić, M. (2018). Career ambition as a way of understanding the relation between locus of control and self-perceived employability among psychology students. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 1729. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01729>
- Echeverría, B., y Martínez-Clares, P. (2024). Orientar desde el futuro emergente. *Revista de Investigación Educativa*, 42(2), <https://doi.org/10.6018/rie.558971>
- EF Education First (2025). *EF English Proficiency Index*. Autor.
- Finkel, L. (2021). Formación y nuevas competencias para el trabajo y el empleo del futuro: retos para la educación superior. *Panorama Social*, 34, 137-149. <https://acortar.link/4AFGFo>
- Fleuren, B. P. I., de Grip, A., Jansen, N. W. H., Kant, Ij. y Zijlstra, F. R. H. (2020). Unshrouding the sphere from the clouds: towards a comprehensive conceptual framework for sustainable employability. *Sustainability*, 12(16), 6366. <http://dx.doi.org/10.3390/su12166366>
- Gerritsen, S., Pak, K., Darouei, M., Akkermans, J. y Van der Heijden, B. (2024). Building a sustainable career during the initial transition to work: a multiple-stakeholder perspective on proactive behaviors and contextual factors. *Career Development International*, 29(7), 749-769. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2024-0096>
- Godoy, M. F. y Ribas, D. (2022). Facing the BANI World. *International Journal of Nutrology*, 14(2), 33. <https://doi.org/10.1055/s-0041-1735848>
- González-Lorente, C. y Martínez-Clares, P. (2020). Hacia un modelo de empleabilidad en educación superior. *Diálogos Pedagógicos*, 18(35), 47-66. [https://doi.org/10.22529/dp.2020.18\(35\)04](https://doi.org/10.22529/dp.2020.18(35)04)
- González Oñate, C., Fanjul Peyró, C. y Hernández Gallego, I. (2021). Competencias de los perfiles profesionales en el sector de la publicidad digital: un análisis sobre el intrusismo profesional. En M. Alonso González, S. Méndez Muros y A. Román-San-Miguel (Eds.) Transformación digital. Desafíos y expectativas para el periodismo: Libro de resúmenes (pp. 143-147). *XXVII Congreso Internacional de la Sociedad Española de Periodística*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Gouda-Vossos, A., Sarkar, M., Thompson, C., Overton, T. y Ziebell, A. (2023). An Evidence-Based Approach to Employability Curricula and Transferable Skill Development: A Mixed Methods Study. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 20(5). <https://doi.org/10.53761/1.20.5.04>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Edición). McGraw Hill España.
- Hirschi, A. y Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Houkes, I., Miglioretti, M., Picco, E. y De Rijk, A.E. (2020). Tapping the Employee Perspective on the Improvement of Sustainable Employability (SE): Validation of the MAastricht Instrument for SE (MAISE-NL). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2211 <https://doi.org/10.3390/ijerph17072211>
- Kettunen, J., Barnes, S.A., Bimrose, J., Brown, A. y Vuorinen, R. (2023). Career experts' conceptions of systems development in lifelong guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09595-x>

- Lee, P.C., Chuang, N-K., Lee, M.J., Singh, N. y Eddie, Z.M. (2025). From Cap and Gown to career Crown: Unlocking employability with career adaptability and regulatory focus for a successful transition. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 37(November), 100568. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2025.100568>
- Martínez-Clares, P. y González-Lorente, C. (2019). Personal and Interpersonal Competencies of University Students Entering the Workforce: Validation of a Scale. *RELIEVE*, 25(1), art. 6. <https://doi.org/10.7203/relieve.25.1.13164>
- Mendoza-Villafaina, J. y López-Mosquera, N. (2024). Educational experience, university satisfaction and institutional reputation: Implications for university sustainability. *The International Journal of Management Education*, 22(3). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2024.101013>
- Miller, E. J. y Rice, A. K. (2013). *Systems of organization: The control of task and sentient boundaries*. Routledge.
- Morgeson, F.P., Mitchell, T.R. y Liu, D. (2015). Event System Theory: An Event-Oriented Approach to the Organizational Sciences. *Academy of Management Review*, 40(4), 515–537. <https://doi.org/10.5465/amr.2012.0099>
- Murias, R.G. (2022). Spain: Challenges and Perspectives in Times of Inflection on Career Guidance and Counselling in Spain. En C. Enoch, C. Krause, R. Garcia-Murias y J. Porath, (Eds.) *Vocational Guidance in Europe* (pp. 181-200). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-06592-7_9
- Organización Mundial del Trabajo [OIT] (2022). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022. Invertir en la transformación de futuros para los jóvenes. Resumen ejecutivo*. Organización Mundial del Trabajo. https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_853332/lang--es/index.htm
- Parker, S. K., Wang, Y. y Liao, J. (2019). When is proactivity wise? A review of factors that influence the individual outcomes of proactive behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 221–248. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015302>
- Parola, A. (2023). Willingness to Compromise Scale: Italian Validation and Assessment of the Relationship with Career Decision Self-Efficacy and Career Adaptability during School-to-Work Transition. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20, 2662. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032662>
- Pérez, F., Aldás, J., Aragón, R. y Zaera, I. (2023). *Análisis de la inserción laboral de los universitarios. Diferencias entre titulaciones*. Fundación BBVA e Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas [IVIE] http://doi.org/10.12842/URANKING_INSERTION_LABORAL_2023
- Petruzzello, G., Chiesa, R. y Mariani, M.G. (2022). The Storm Doesn't Touch me! The Role of Perceived Employability of Students and Graduates in the Pandemic Era. *Sustainability*, 14, 4303. <https://doi.org/10.3390/su14074303>
- Rego, M.A.S., Sáez-Gambín, D., González-Geraldo, J.L. y García-Romero, D. (2022). Transversal Competences and Employability of University Students: Converging towards Service-Learning. *Education Sciences*, 12, 265. <https://doi.org/10.3390/educsci12040265>
- Ribeiro, J., Novera, A.C., Soares, S., Azevedo, J., Gomes, P., Braúna Costa, M., dos Anjos Coelho Rodrigues Dixe, M., Daniela Costa Couto, F. y Luís Alves Apóstolo, J. (2019). The

- Perception of Students and Lecturer of Occupational therapy on the Importance of Involvement in Research Projects: The MIND & GAIT Project. *The Qualitative Report*, 24(13), 107-125. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2019.4134>
- Rockman, D.A., Aderibigbe, J.K., Allen-Ile, C.O., Mahembe, B., y Hamman-Fisher, D.A., (2022). Working-class postgraduates' perceptions of studying while working at a selected university. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 1-14. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1962>
- Romero-Rodríguez, S., Mateos-Blanco, T., Moreno-Morilla, C. y Zammitti, A. (2024). Decent work in career development: A comparative analysis of Italian and Spanish university students' perceptions. *Educación XXI*, 27(1), 131-156. <https://doi.org/10.5944/educxx1.36969>
- Schettino, G., Marino, L. y Capone, V. (2022). The Impact of University-Related Variables on Students' Perceived Employability and Mental Well-Being: An Italian Longitudinal Study. *Sustainability*, 14, 2671. <https://doi.org/10.3390/su14052671>
- Seet, P.-S., Jogulu, U., Cripps, H. y Nejati, M. (2023). Transforming self-perceived self-employability and entrepreneurship among mothers through mobile digital sharing economy platforms: an exploratory case study. *Personnel Review*, 52(3), 492-520. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0217>
- Serrano, M.A. (2009). El concepto de empleabilidad en la estrategia europea de lucha contra el desempleo: Una perspectiva crítica. *Revista de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 21, 137-150.
- Tomasson, J., Goh, J., Verkoeyen, S. y Lithgow, K. (2019). Can students be taught to articulate employability skills?. *Education + Training*, 61(4), 445-460. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2018-0186>
- Turcato, C. R. P., Pedroso, B., Arnold, M. y Picinin, C. T. (2024). Adapting to Industry 4.0 in France: Essential Competencies for a Future-Ready Workforce. *Administrative Sciences*, 14(12), 322. <https://doi.org/10.3390/admsci14120322>
- Valdés, M. T. y Solga, H. (2024). The STEM leaky pipeline at labor market entry in Spain: The role of job competition and social origin. *Social Science Research*, 124, <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2024.103092>
- Van der Heijden, B.I.J.M., Davies, E.M.M., Van der Linden, D., Bozionelos, N. y De Vos, A. (2022). The relationship between career commitment and career success among university staff: The mediating role of employability. *European Management Review*, 19(4), 564–580. <https://doi.org/10.1111/emre.12503>
- Wan, M., Feng, L., Meng, X., Zhai, M. y Konopaske, R. (2022). Working College Students' Time Pressure and Work-School Conflict: Do Boundary Permeability and Dispositional Mindfulness Matter? *Psychological Reports*, 125(6), 3100–3125. <https://doi.org/10.1177/00332941211029621>