



Escuelas de segunda
Oportunidad
España

INFORME DE TENDENCIAS DEL MERCADO
LABORAL PARA LAS PERSONAS JÓVENES CON
BAJO NIVEL DE CUALIFICACIÓN

Elaborado por Stone Soup Consulting
Junio de 2021

STONE
SOUP
CONSULTING

ÍNDICE

1. Contexto y objetivo del informe
2. Necesidades de las empresas
3. Competencias y habilidades requeridas
4. Oportunidades de empleo
5. Conclusiones
6. Bibliografía

1. CONTEXTO Y OBJETIVO DEL INFORME

El objetivo del presente informe es presentar las nuevas tendencias del mercado laboral, en el contexto ligado a la crisis del Covid-19, y las expectativas de las empresas en relación con la inserción de las personas jóvenes con bajo nivel de cualificación.

Se ha elaborado mediante un “desk review” de informes y artículos recientes, con fecha siempre posterior a la aparición del Covid-19, para recoger las consecuencias de la pandemia en el mercado laboral.

Con el informe se contesta a tres preguntas clave:

1. ¿Cuáles son las necesidades nuevas/específicas de las empresas en algunas áreas ocupacionales especialmente relevantes para el alumnado de E2O en el contexto de la crisis de Covid-19?
2. ¿Cuáles son las principales competencias/habilidades que esperan las empresas para contratar a personas jóvenes con bajo nivel de cualificación (habilidades técnicas, transversales y digitales)?
3. ¿Cuáles son las nuevas oportunidades de empleo en el contexto de la crisis de Covid-19 para las personas jóvenes con bajo nivel de cualificación? ¿Cuáles son los sectores con más oportunidades?

1. CONTEXTO Y OBJETIVO DEL INFORME

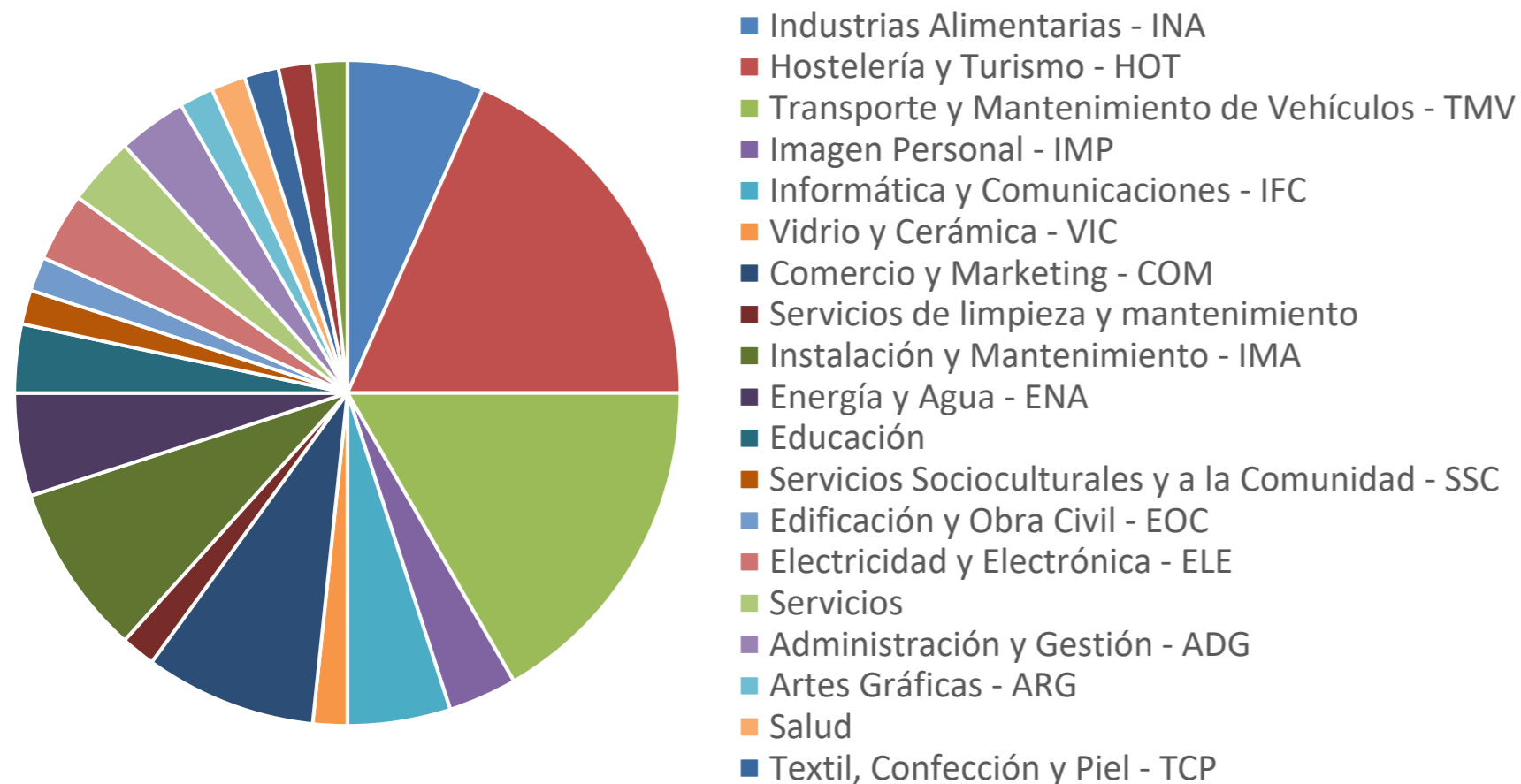
El informe se completa con el análisis de la encuesta preparada por la Asociación Española de E2O, y enviada a empresas (vía las E2O y redes sociales) con el fin de entender mejor las necesidades del mercado laboral en España y las oportunidades para las y los jóvenes de E2O.

60 empresas de sectores muy diversos y de todos los tamaños han contestado la encuesta:

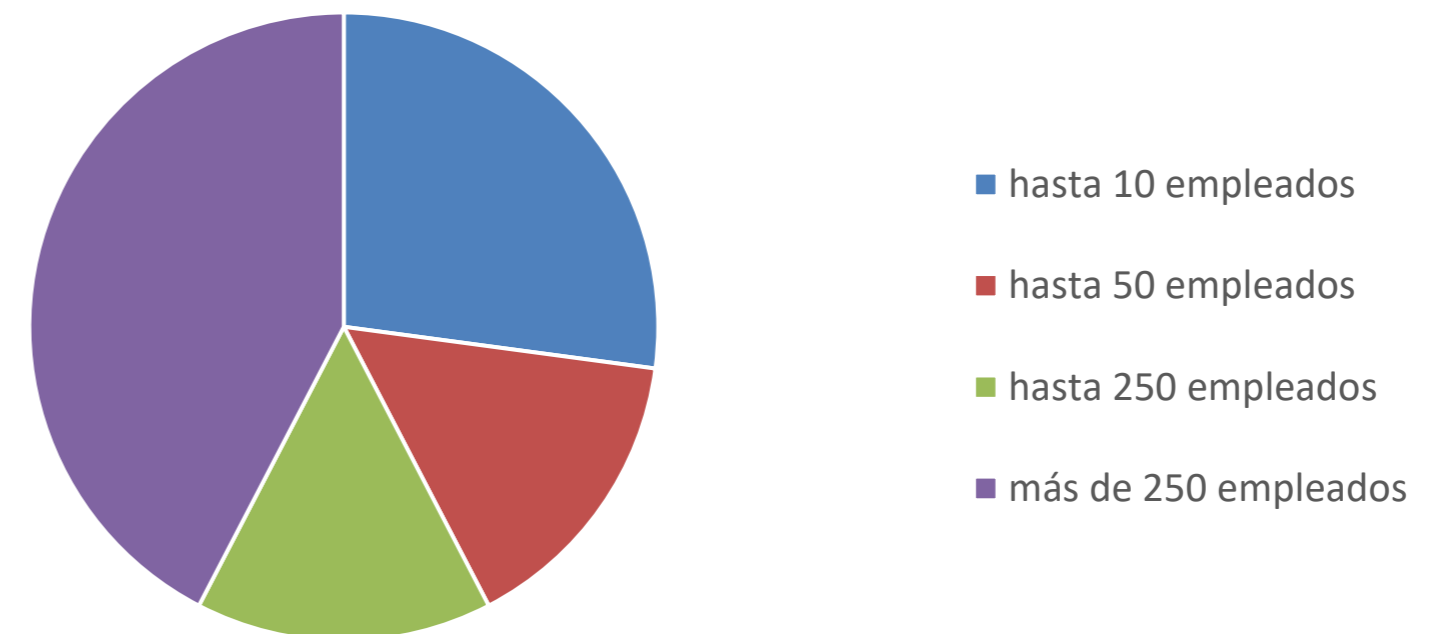
Los sectores más representados en las encuestas son: HOT, TMV, COM, IMA, ENA.

La encuesta no es estadísticamente representativa. Es solo un primer paso del programa E2Oforjobs para acercarse a las empresas, y sus resultados reafirman los datos obtenidos durante el “desk review”.

Sector profesional de las empresas encuestadas



Tamaño de la empresa por número de empleados



2. NECESIDADES DE LAS EMPRESAS

Pregunta 1

¿Cuáles son las necesidades nuevas/específicas de las empresas en algunas áreas ocupacionales especialmente relevantes para el alumnado de E2O en el contexto de la crisis del Covid-19?

Todos los informes y artículos analizados sobre los cambios en las necesidades y comportamientos de las empresas coinciden en que se están produciendo cambios en tres ejes concretos:

1. Aumento de la conciencia social de las empresas
2. Transformación digital y trabajo remoto como principales prioridades
3. Conciencia por parte de las empresas de la necesidad de participar en los procesos de orientación de las personas jóvenes

2. NECESIDADES DE LAS EMPRESAS

Pregunta 1

¿Cuáles son las necesidades nuevas/específicas de las empresas en algunas áreas ocupacionales especialmente relevantes para el alumnado de E2O en el contexto de la crisis del Covid-19?

1.- AUMENTO DE LA CONCIENCIA SOCIAL DE LAS EMPRESAS

La pandemia ha generado un cambio importante en la conciencia social del mundo empresarial. La sostenibilidad, el crecimiento inclusivo y el actuar con propósito son factores que están contribuyendo a un cambio en el modelo empresarial, independientemente del tamaño de las empresas. En el IV informe anual del Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo (OEPCI), por ejemplo, señalan que *“...el liderazgo del sector empresarial es clave en este esfuerzo para que, junto a la necesaria y rápida reactivación económica, se logre que ese crecimiento beneficie a toda la sociedad y contribuya a una prosperidad más amplia y compartida...”*

La propia encuesta de “E2Oforjobs” viene a corroborar esta tendencia: Un 80% de las empresas encuestadas están dispuestas a abrir a corto o medio plazo oportunidades de prácticas y/o mentoría a personas jóvenes con un nivel básico de formación profesional.

Además, esta tendencia la estamos viendo no solo en empresas grandes, sino también en medianas y pequeñas.

Esta tendencia supone un cambio para las posibilidades de las personas jóvenes beneficiarias de E2O. Abre más posibilidades de colaboración con las empresas y permite presentar la iniciativa E2Oforjobs con la seguridad de ser bien recibida por el mundo empresarial.

2. NECESIDADES DE LAS EMPRESAS

Pregunta 1

¿Cuáles son las necesidades nuevas/específicas de las empresas en algunas áreas ocupacionales especialmente relevantes para el alumnado de E2O en el contexto de la crisis del Covid-19?

2.- TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y TRABAJO REMOTO COMO PRINCIPALES PRIORIDADES

Una vez superada la parte más crítica de la pandemia, **las empresas son optimistas de cara al crecimiento futuro** (74% según Informe Adecco: futuro del trabajo post-covid). Pero este futuro se asentará principalmente en la **transformación digital, la automatización y el crecimiento de la parte de trabajo que pueda ser realizada en remoto**.

Esta tendencia, por ejemplo, se ve reflejada también en los resultados de la encuesta de E2Oforjobs, cuando el 45% de las habilidades digitales requeridas son de nivel intermedio (trabajo con cierta autonomía), aunque sea para personas jóvenes con un nivel básico de formación profesional, como señala la pregunta de la encuesta.

En este apartado se nos presenta un desafío, porque **las personas jóvenes esperan de las empresas mayor flexibilidad laboral, un mayor enfoque en la salud y seguridad y ayuda en el desarrollo de sus capacidades y habilidades**. Esta diferencia de prioridades genera nuevas oportunidades para las E2O. Con su capacidad y rapidez de adaptación pueden ser el vector que permita acabar de ajustar el gap entre empresa y persona joven E2O que aspira a un puesto.

2. NECESIDADES DE LAS EMPRESAS

Pregunta 1

¿Cuáles son las necesidades nuevas/específicas de las empresas en algunas áreas ocupacionales especialmente relevantes para el alumnado de E2O en el contexto de la crisis del Covid-19?

3.- CONCIENCIA POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE LA NECESIDAD DE PARTICIPAR EN LOS PROCESOS DE ORIENTACIÓN DE LAS PERSONAS JOVENES

La colaboración de las empresas en los procesos de orientación de las personas jóvenes resulta fundamental para que estas puedan conocer el mundo laboral y tomar decisiones informadas, y para que a su vez las compañías puedan hallar el personal que necesitan y que a veces no pueden encontrar. La orientación profesional ayuda también al proceso de transferencia a nuevas ocupaciones, a reconvertirse profesionalmente y conseguir un empleo.

A raíz de la pandemia, la orientación se ha tornado todavía más indispensable para los y las jóvenes de entornos desfavorecidos. En este contexto es fundamental el trabajo de colaboración que las E2O llevan a cabo con las empresas que dan oportunidades de prácticas y/o mentoring al alumnado.

“En tiempos de coronavirus los profesionales de la orientación también tienen el reto de potenciar la FP...” (Educaweb: Orientar en tiempos de incertidumbre laboral: retos y soluciones)

3. COMPETENCIAS / HABILIDADES REQUERIDAS

Pregunta 2

¿Cuáles son las principales competencias/habilidades que esperan las empresas para contratar a jóvenes con bajo nivel de cualificación (habilidades técnicas, transversales y digitales)?

Todas las fuentes e informes coinciden en la importancia de las “soft-skills” por encima de los conocimientos técnicos.

LAS 15 PRINCIPALES HABILIDADES PARA EL 2025:

- | | |
|---|--|
| 1. Pensamiento analítico e innovación
flexibilidad | 9. Resiliencia, tolerancia del estrés, |
| 2. Aprendizaje activo | 10. Razonamiento y resolución de problemas |
| 3. Resolución de problemas complejos | 11. Inteligencia emocional |
| 4. Pensamiento crítico y análisis | 12. Solución de problemas al usuario |
| 5. Creatividad, originalidad e iniciativa | 13. Orientación al cliente |
| 6. Liderazgo e influencia social | 14. Análisis y evaluación de sistemas |
| 7. Uso, seguimiento y control de la tecnología | 15. Negociación y persuasión |
| 8. Diseño y programación de tecnología | |

Fuente: Informe sobre el Futuro del trabajo 2020 del Foro Económico Mundial

PRINCIPALES COMPETENCIAS NECESARIAS EN LA HOSTELERIA (como ejemplo de sector prioritario E2O)

- Voluntad de servicio, orientación al cliente.
- Asertividad en la relación cliente-dependiente
- Escucha activa
- Capacidad de organización
- Trabajo en equipo
- Idiomas
- Capacidad resolutiva en búsqueda de soluciones
- Trabajar bajo presión
- Experiencia (puestos de supervisor)
- Competencias informáticas

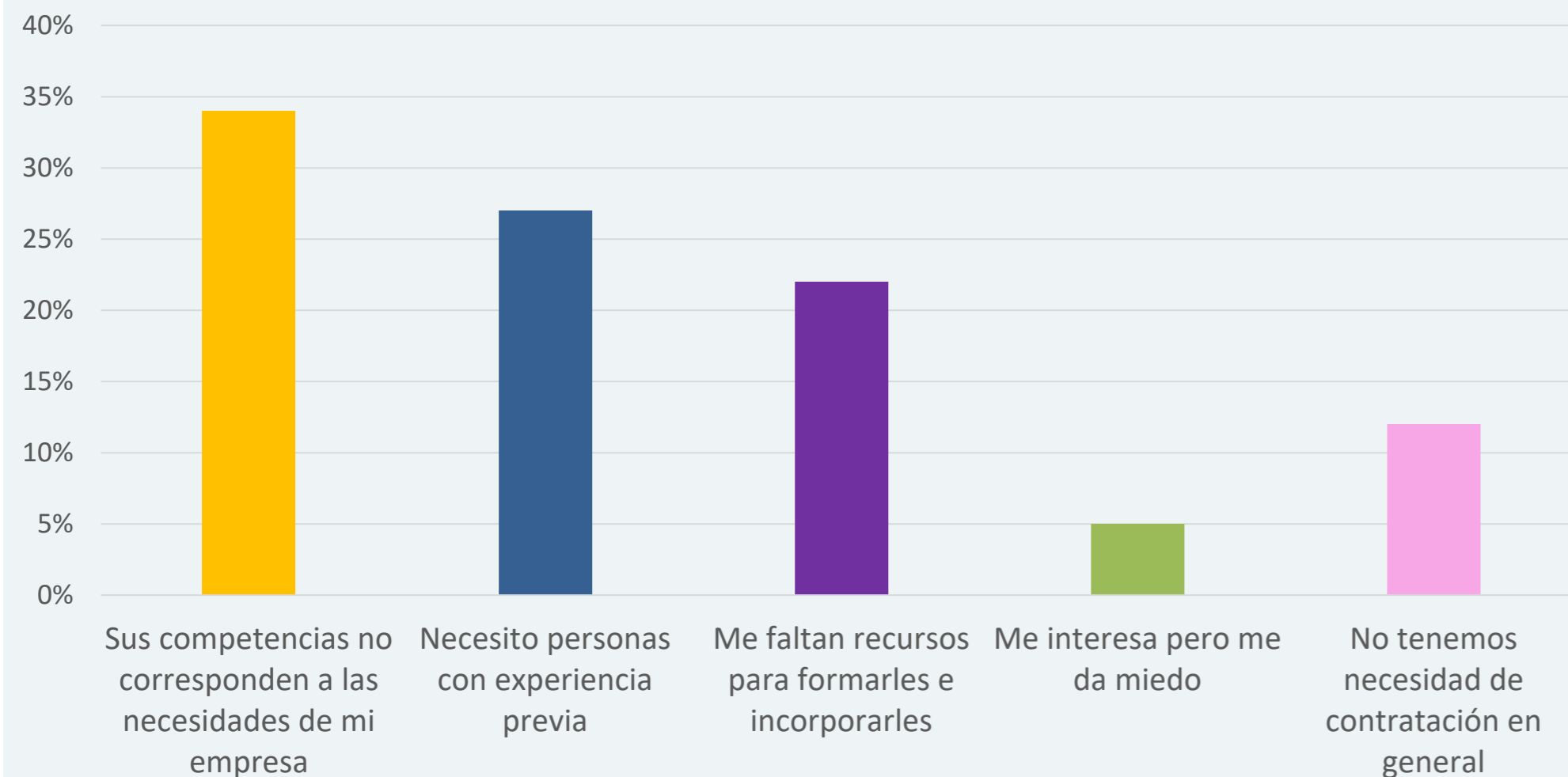
Fuente: Blog Infoempleo

3. COMPETENCIAS / HABILIDADES REQUERIDAS

Pregunta 2

¿Cuáles son las principales competencias/habilidades que esperan las empresas para contratar a jóvenes con bajo nivel de cualificación (habilidades técnicas, transversales y digitales)?

Las competencias y habilidades esperadas por las empresas deben analizarse teniendo en cuenta las principales dificultades que experimentan la empresas para poder contratar a personas jóvenes con un nivel básico de formación profesional. Según la encuesta E2Oforjobs, son:



Estas “dificultades”: falta de competencias, falta de experiencia, etc... es una barrera que las E2O están preparadas para saltar. Formar en competencias y aportar experiencia son actividades clave que las escuelas llevan a cabo para superar esta posible visión limitada que existe del alumnado de segunda oportunidad.

3. COMPETENCIAS / HABILIDADES REQUERIDAS

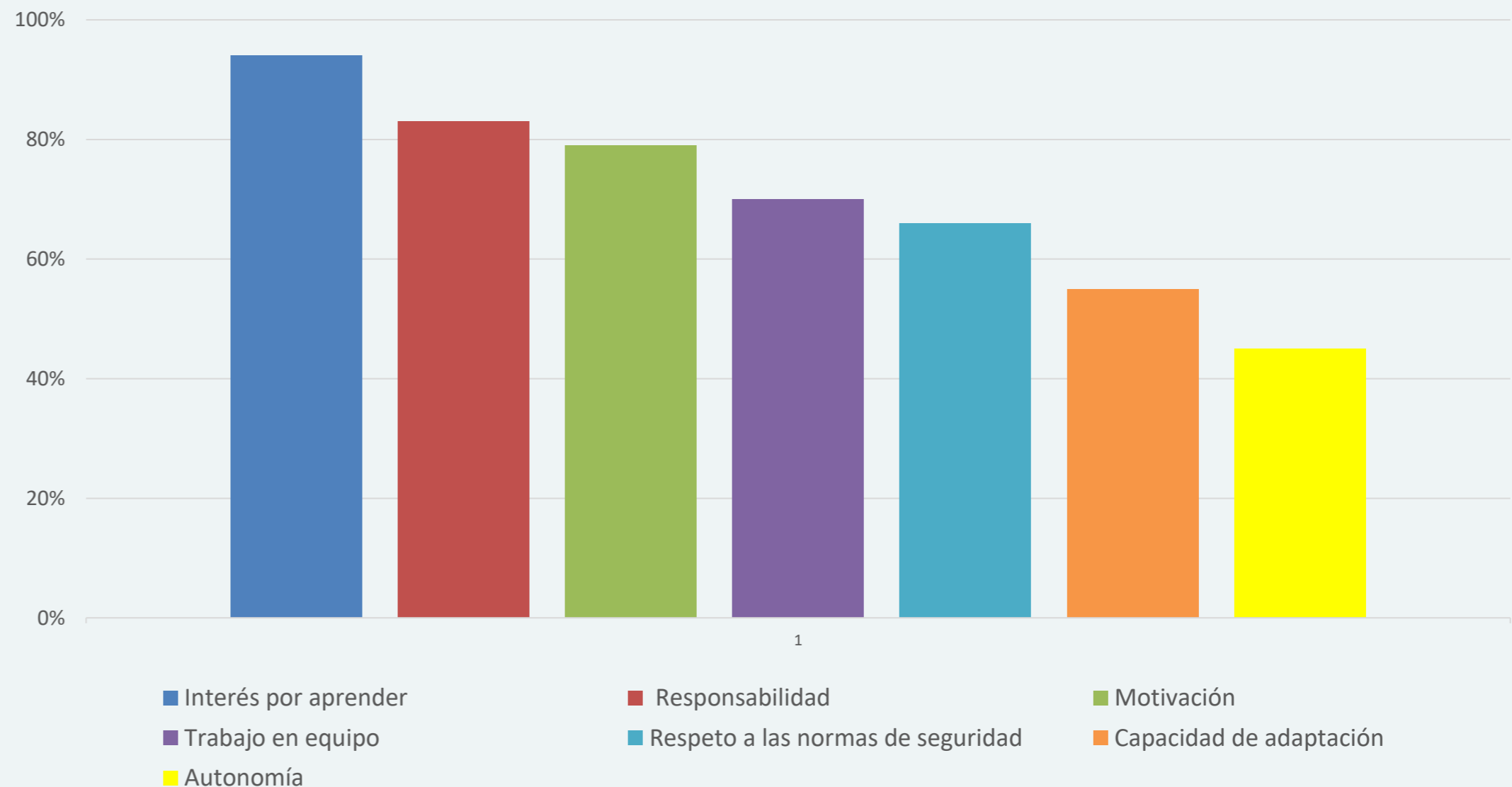
Pregunta 2

¿Cuáles son las principales competencias/habilidades que esperan las empresas para contratar a jóvenes con bajo nivel de cualificación (habilidades técnicas, transversales y digitales)?

IMPORTANCIA DE LOS "SOFT SKILLS" POR ENCIMA DE LOS CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Interés, ganas, motivación, compromiso, capacidad de aprendizaje, adaptación al cambio, responsabilidad, saber trabajar en equipo, seriedad, puntualidad...son conceptos que se repiten en las respuestas sobre las competencias que la empresa espera encontrar a la hora de contratar, en la encuesta.

La atención a las competencias transversales es una buena practica de las E2O, ver resultados del proyecto Competencias Transversales 2020 (https://www.e2oespana.org/proyectos/competencias_transversales_2020/)



3. COMPETENCIAS / HABILIDADES REQUERIDAS

Pregunta 2

¿Cuáles son las principales competencias/habilidades que esperan las empresas para contratar a jóvenes con bajo nivel de cualificación (habilidades técnicas, transversales y digitales)?

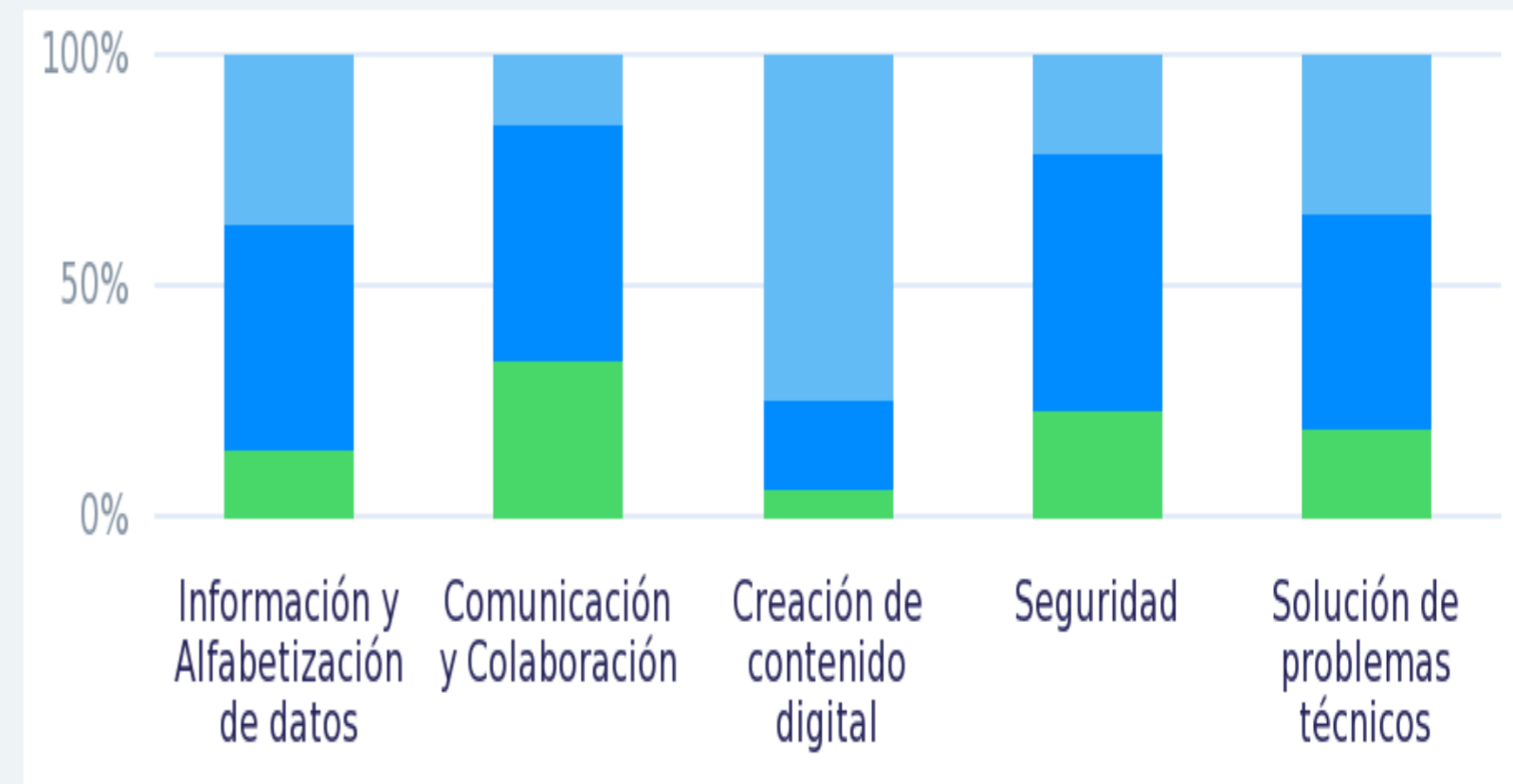
IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES

La digitalización impulsada por la pandemia y el cambio al trabajo remoto han enfatizado la necesidad de competencias digitales. Las y los jóvenes deben ser capaces de acompañar la transformación digital de las empresas y tener capacidad para desenvolverse con cierta autonomía en este contexto.

Sin embargo la tecnología requiere más habilidades interpersonales, como la comunicación, el pensamiento crítico o la creatividad y la originalidad. La implementación de la tecnología requiere que las personas trabajadoras sean más críticas y más creativas al usarla.

Para E2O las competencias digitales también son una prioridad, lo demuestra la colaboración con la Fundación Orange en el proyecto “Jóvenes con Futuro” (<https://www.e2oespana.org/jovenes-con-futuro/>)

Las empresas encuestadas esperan los siguientes niveles competencias para contratar a personas jóvenes con un nivel básico de formación profesional.



- Básico (Con apoyo y supervisión directa)
- Intermedio (Trabajo con cierta autonomía)
- Avanzado (Trabajo con total autonomía)

3. COMPETENCIAS / HABILIDADES REQUERIDAS

Pregunta 2

¿Cuáles son las principales competencias/habilidades que esperan las empresas para contratar a jóvenes con bajo nivel de cualificación (habilidades técnicas, transversales y digitales)?

En el tema de las competencias encontramos otra disfunción que, de una manera u otra, se acabará ajustando.

Hemos analizado LO QUE LAS EMPRESAS NECESITAN, las competencias requeridas por las empresas, pero...

¿QUÉ NECESITAN NUESTROS/AS JÓVENES?

- Las y los jóvenes necesitan formación y acompañamiento emocional (orientación más personalizada). A raíz de la pandemia. sufren ansiedad, depresión, desmotivación y falta de perspectivas de futuro.
- Seis de cada diez jóvenes creen que empeorarán aún más sus oportunidades laborales y de emancipación (*estudio de Fundación Pfizer y Fad, diciembre 2020*). Las y los jóvenes son muy realistas sobre la situación actual, conscientes de que son una generación entre dos crisis y eso va a marcar su futuro y el de la sociedad, y ponen el énfasis –más allá de querer disfrutar más de la vida en lo personal–, en la relevancia que la política, los servicios públicos y la ecología van a tener a partir de esta pandemia. El salario, la precariedad y el paro son los problemas que más les preocupan –en especial entre los de mayor edad– y el 54% tiene asumido como escenario muy probable que tendrá que trabajar en lo que sea.

4. OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Pregunta 3

¿Cuáles son las nuevas oportunidades de empleo en el contexto de la crisis de Covid-19 para las personas jóvenes con bajo nivel de cualificación? ¿Cuáles son los sectores con más oportunidades?

JÓVENES CON BAJO NIVEL DE CUALIFICACIÓN AÚN MÁS AFECTADOS POR LA CRISIS

El turismo, la hostelería, el comercio y el resto de servicios han acusado gravemente la crisis provocada por la pandemia y esto explica que las personas trabajadoras sin formación sean las que más han sufrido la pérdida de empleo, sea cual sea su edad. *Los datos de la última Encuesta de Población Activa (enero 2021)* ponen en evidencia cómo los y las jóvenes y las personas con menos cualificación han sido los sectores más castigados por la crisis. El número de personas ocupadas sin estudios (hasta la ESO) ha descendido un 9% durante esta crisis, mientras que el número de personas ocupadas con estudios universitarios ha caído sólo un 1%.

CAMBIO DE ROLES ENTRE SECTORES Y REGIONES

El Estudio ManpowerGroup de proyección de empleo para el segundo trimestre de 2021 señala un inesperado cambio de roles entre sectores y regiones. Si tradicionalmente España ha tenido a la Hostelería y Turismo como motores de la generación de empleo, en este ciclo vuelven a estar en cifras negativas del (-10%). Hostelería, junto a Industria Manufacturera, Otros Servicios y Comercio y Retail son los cuatro sectores que prevén reducir sus equipos en los próximos meses. Más optimistas se muestran en el sector de la **Construcción** (+2% en Q2 de 2021, vs -5% en Q1 2021), Finanzas y Servicios Empresariales, Otros Sectores Productivos y, dentro de él destaca el subsector de la **Energía Eléctrica, Gas y Agua**, con una intención de contratación del 5%.

También a nivel territorial se ve un cambio de tendencia respecto al primer trimestre del año, y, en cualquier caso, una recuperación general -aunque moderada- de expectativas en el último año. De esta forma, la zona Sur (Andalucía, Extremadura y Canarias) relevan con un +2% en intención de contratación a la zona Noroeste (Asturias, Castilla- León, y Galicia). **Todas las regiones incorporan cierto optimismo**, salvo Valencia y Murcia.

Siguen siendo las microempresas las que menor posibilidades de generar empleo anuncian, mientras que las pequeñas y medianas confluyen.

4. OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Pregunta 3

¿Cuáles son las nuevas oportunidades de empleo en el contexto de la crisis de Covid-19 para las personas jóvenes con bajo nivel de cualificación? ¿Cuáles son los sectores con más oportunidades?

a) Oportunidades de empleo en general

- El sector TIC y el sanitario son los que cuentan con mayor empleabilidad y menor paro. Mecánica, electrónica y construcción, ligados a formaciones de formación profesional, también aparecen destacadas.
- Las 15 categorías de puestos de trabajo que lideran el mercado laboral en 2021 son (*según LinkedIn*): educación, profesionales médicos especializados (sobre todo enfermería), personal de apoyo médico, comercio electrónico, servicio de atención al cliente (sobre todo asistencia técnica), inmobiliario, marketing digital, negocios (consultores/as de desarrollo empresarial y directores/as de estrategia corporativa), tecnología (venta de minorista al sector financiero, farmacológico o energético, videojuegos), venta minorista (supermercados, tiendas de reformas y bricolaje), trabajadores/as autónomos/as especializados en contenido digital, profesionales de la salud mental, ingeniera especializada, mentores personales y profesionales, ciencia de datos e inteligencia artificial.

b) Sectores con más oportunidades para las personas jóvenes con bajo nivel de cualificación

- En el apartado anterior, están subrayadas en amarillo las categorías de puesto que pueden ocupar más fácilmente las personas jóvenes de la E20.
- Según el informe Adecco sobre perfiles deficitarios y escasez de talento en España (febrero 2021), en la Comunidad de Madrid, las necesidades se encuentran más localizadas geográficamente. Por ejemplo, en la zona del Corredor del Henares, donde hay mucha presencia de plataformas logísticas y de e-commerce, el sector logístico tiene déficit de personal (carretilleros). En el Sur de la Comunidad, con mayor componente industrial, se produce escasez de oficiales (soldadores, operarios, pescaderos y carniceros) y de profesionales de IT.

En toda la región hace falta más profesionales del sector sanitario (enfermeros, auxiliares, médicos y técnicos de laboratorio).

4. OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Pregunta 3

¿Cuáles son las nuevas oportunidades de empleo en el contexto de la crisis de Covid-19 para las personas jóvenes con bajo nivel de cualificación? ¿Cuáles son los sectores con más oportunidades?

c) La economía verde también ofrece oportunidades de empleo para las personas jóvenes de las E2O

- En España, la economía verde emplea en la actualidad cerca de medio millón de personas, el 2,5% de la fuerza laboral. Esta cifra llegaría a triplicarse hasta el 1,5 millones de personas en 2030 si se realizan las inversiones necesarias para lograr este ambicioso objetivo climático.
- La conservación de los bosques, la sostenibilidad cinegética y la gestión de residuos serán los empleos verdes más demandados en España.
- El pasado mes de abril, España presentó el Plan de Recuperación y Resiliencia donde un 39% del presupuesto se destinará a la transición energética y a la lucha contra el cambio climático. Así, sector público y privado suponen un empuje importante para el mundo de las renovables.
- El Plan Nacional Integrado de Energía y Clima, diseñado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) para 2021-2030, prevé que los sectores que más empleo generaren hasta 2030 serían: comercio y reparación, industria manufacturera, construcción. Al trabajo directo creado en los nuevos parques renovables se suma el efecto tractor sobre otros sectores como el del transporte, la edificación o la agroalimentación.
- Las renovables se posicionan como un nicho de futuro de empleo y una salida importante para la recuperación económica tras la pandemia COVID. Se estima que las inversiones en energías renovables podrían crear entre 107.000 y 135.000 empleos netos al año en 2030, mientras que las inversiones en ahorro y eficiencia energética generarían entre 50.000 y 100.000 empleos en el mismo periodo (fuente: MITECO).
- La economía circular, en particular el reciclaje, es una fuente inmensa de empleo. Son numerosos los programas que impulsan un modelo de producción y consumo respetuoso con el planeta, que apuesta por el reaprovechamiento de los recursos.
- Las personas jóvenes de las E2O podrían ocupar puestos en el sector de las energías renovables (fabricación de material, instalación, operación y mantenimiento, y desmantelamiento) o en la economía circular (recogida (envases y papel), selección transporte, reciclaje).

4. OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Pregunta 3

¿Cuáles son las nuevas oportunidades de empleo en el contexto de la crisis de Covid-19 para las personas jóvenes con bajo nivel de cualificación? ¿Cuáles son los sectores con más oportunidades?

Un 83% de las empresas encuestadas dicen que en su empresa hay puestos de trabajo que podrían ocupar personas jóvenes con un nivel básico de formación profesional.

Según el sector y el tamaño de la empresa, las respuestas cambian: los sectores donde hay más oportunidades de empleo para el perfil meta son las industrias alimentarias, la hostelería y el turismo, el transporte y mantenimiento de vehículo y la instalación y mantenimiento; las empresas más grandes están más dispuestas a trabajar con personas jóvenes con un bajo nivel de calificación.

5. CONCLUSIONES

- El contexto económico y social, aunque no sea muy positivo, presenta optimismo para las E2O y las personas jóvenes con bajo nivel de cualificación: la crisis ha enfatizado la necesidad de actuar pensando en la sociedad en su conjunto, las empresas deben actuar con propósito hacia la sostenibilidad y contribuir hacia la prosperidad compartida (sin dejar a nadie atrás).
- Además, la actualidad reciente muestra signos esperanzadores para el público objetivo de las E2O:
 - A inicios de junio, el Banco de España ha mejorado las previsiones de crecimiento del PIB para los años 2021, 2022 y 2023 debido a la evolución del frente sanitario, a las perspectivas económicas de los países del entorno y a la llegada de los fondos europeos. Ahora, el supervisor espera para el actual ejercicio un alza del PIB del 6,2%, del 5,8% para 2022 y del 1,8% para 2023.
 - El mercado laboral experimentó un fuerte empuje el pasado mes de mayo (baja un 3,31%) gracias al avance de la campaña de vacunación y la flexibilización de las restricciones de movilidad. El paro registrado se apuntó el mayor descenso de su serie histórica y lo hace por tercer mes consecutivo, de manera que el mercado laboral traslada ya una señal consistente de recuperación.
 - La reactivación de sectores económicos como los servicios ha sido decisiva para el fuerte descenso del paro. Esta dinámica ha sido más beneficiosa para los y las jóvenes, que se han incorporado al mercado laboral a un ritmo 3 veces superior a la media.

5. CONCLUSIONES

- El dialogo y la relación de cercanía entre las E2O y las empresas es clave para entender las necesidades del sector empresarial. Más allá de las alianzas que se quiere crear, mantener una relación de confianza y escucha mutua es imprescindible.
- Los conocimientos técnicos son importantes, pero las empresas buscan gente con **soft-skills** (resolución de problemas, comunicación) e idiomas para poder adaptarse y desarrollarse.
- El sector empresarial de la Comunidad de Madrid sufre la crisis pero al ser muy diverso, no está tan afectado como otras CCAA. Hay más oportunidades de empleo en pequeñas y medianas empresas que en microempresas y empresas grandes.
- Las personas jóvenes son el colectivo más impactado por la crisis y sufren ansiedad, las perspectivas no son muy positivas para ellos, por eso las empresas deben restaurar la confianza y ofrecerles seguridad y flexibilidad.
- Las personas jóvenes con bajo nivel de cualificación están y estarán aún más impactadas que las personas jóvenes con estudios superiores. Por eso, un acompañamiento específico es necesario (formación, mentoring, prácticas, orientación).

6. BIBLIOGRAFÍA

Informes

- Estudio ManpowerGroup de proyección de empleo España (marzo 2021)
- Guía del mercado laboral 2021 – Hays (enero 2021)
- Anuario del mercado de trabajo 2020 / Especial trabajadores jóvenes : el año del COVID-19 – Adecco (octubre 2020)
- Resumen ejecutivo Informe juventud en España 2020 – Injuve (marzo 2021)
- Futuro del trabajo post COVID / Reducir las divisiones para la prosperidad compartida – Adecco (diciembre 20220)
- Informe Adecco sobre perfiles deficitarios y escasez de talento en España (febrero 2021)
- Estado del mercado laboral en España. Infojobs y ESADE (abril 2021)
- IV informe anual del Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo (noviembre 2020)

6. BIBLIOGRAFÍA

Artículos

- <https://www.elmundo.es/economia/2021/06/02/60b49bc8fdddfff39b8b467b.html>
- <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11215356/05/21/Estos-son-los-sectores-con-menos-paro-y-posibilidad-de-contratacion-en-Espana.html>
- <https://www.lavanguardia.com/vida/formacion/20210122/6190395/habilidades-futuro-reskilling-formacion-empresas.html>
- <https://www.lavanguardia.com/vivo/psicologia/20201203/49847917554/pandemia-jovenes-pesimismo-trabajo.html>
- <https://www.educaweb.com/noticia/2020/12/21/reto-orientacion-laboral-jovenes-tiempos-covid-19-19387/>
- <https://elpais.com/economia/2021-04-26/el-banco-de-espana-alerta-del-dificil-legado-economico-que-se-deja-a-los-jovenes.html>
- <https://business.vogue.es/carrera/articulos/empleos-crecimiento-2021-linkedin/362>
- <https://www.europapress.es/epsocial/responsables/noticia-papel-empresas-erradicar-desigualdad-generada-pandemia-20210220110241.html>
- <https://www.diariovasco.com/suplementos/planeta-digital/brujula-busca-norte-20201201094514-nt.html>
- https://www.elconfidencial.com/medioambiente/energia/2021-06-02/transicion-energetica-empleo-en-la-espana-vaciada-bra_3109151/
- https://www.elconfidencial.com/medioambiente/energia/2021-04-29/energia-eolica-empleo-economia-verde_3053803/
- <https://ielektro.es/2021/05/07/renovables-6-millones-empleos/>
- https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/06/14/economia/1623671197_132290.html
- <https://www.lavanguardia.com/vida/20210622/7544961/economia-circular-principal-motor-empleo-2030-repsol-brl.html>
- <https://elpais.com/sociedad/ecoembes-espacio-eco/2020-11-12/el-reciclaje-da-mucho-trabajo-del-bueno.html>