





## Competencias de empleabilidad en el contexto educativo: Una revisión sistemática

Employability skills in the educational context: A systematic review

 **Edith Sisa Martinez**  
esisama@ucvvirtual.edu.pe ✉  
Universidad César Vallejo, Lima, Perú

 **Caroline Flores Huaman**  
cafloresh@ucvvirtual.edu.pe  
Universidad César Vallejo, Lima, Perú

 **Milagros Ysabel Reyes Merejildo**  
Milysa1984@hotmail.com  
Universidad César Vallejo, Lima, Perú

 **Hamer Fernando Laiza Baltazar**  
lbaltazarh@ucvvirtual.edu.pe  
Universidad César Vallejo, Lima, Perú

### Resumen

**Contexto:** La empleabilidad juvenil es un desafío global, agravado por la brecha entre la formación académica y las demandas de un mercado laboral transformado por la Cuarta Revolución Industrial y la digitalización. **Objetivo:** El estudio se propuso analizar las implicancias de las competencias de empleabilidad en el contexto educativo, identificando tendencias, brechas y estrategias efectivas para su desarrollo en los diferentes niveles formativos. **Metodología:** Se realizó una revisión sistemática siguiendo la metodología PRISMA. Se consultaron Scopus y Scielo (2020-2025) con los términos "employability skills" AND "students", seleccionando 20 artículos para el análisis. **Resultados:** La comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas fueron las competencias más citadas (90%, 80% y 75% de los estudios). La sinergia entre habilidades duras y blandas potencia el desempeño profesional, aunque persiste una brecha significativa entre la enseñanza y las exigencias laborales. **Conclusión:** El éxito de inserción laboral requiere combinar dominio técnico con habilidades transversales, actualizar currículos, establecer alianzas intersectoriales y capacitar docentes continuamente.

**Palabras clave:** Educación basada en competencias; Educación superior; Desarrollo curricular; Formación docente; Innovación educativa.

### Abstract

**Background:** Youth employability is a pressing global challenge, exacerbated by the mismatch between academic training and the demands of a labor market reshaped by the Fourth Industrial Revolution and digital transformation. **Objective:** This study aimed to examine the implications of employability skills within educational frameworks, identifying emerging trends, existing gaps, and effective pedagogical strategies for their development across various educational levels. **Methodology:** A systematic literature review was conducted in accordance with the PRISMA guidelines. The Scopus and SciELO databases were queried (2020–2025) using the search string "employability skills" AND "students," resulting in a final selection of 20 peer-reviewed articles for analysis. **Results:** Communication, teamwork, and problem-solving emerged as the most frequently cited competencies (identified in 90%, 80%, and 75% of the studies, respectively). The findings

indicate that the synergy between hard and soft skills significantly enhances professional performance, although a substantial gap persists between institutional instruction and labor market requirements. **Conclusion:** Successful labor market integration necessitates a balanced combination of technical proficiency and transversal skills. It is imperative to modernize curricula, foster cross-sectoral partnerships, and provide ongoing professional development for educators.

**Keywords:** Competency-based education; Curriculum development; Educational innovation; Higher education; Teacher education.

## Introducción

La empleabilidad constituye un factor determinante para la inserción laboral y el desarrollo económico de los países. Organismos internacionales advierten que 267 millones de jóvenes en el mundo carecen de un puesto laboral, mientras que el 4.9% de la fuerza laboral global adquiere competencias de manera informal sin certificación (OIT, 2014; UNESCO, 2025). Esta situación se agrava en economías emergentes, donde la población activa aumenta mientras las oportunidades de empleo disminuyen progresivamente (Kapania et al., 2025; Satar et al., 2024; Tushar y Sooraksa, 2023). En este contexto, las competencias de empleabilidad se definen como un conjunto de experiencias formativas que trascienden el conocimiento técnico disciplinar, fortaleciendo el crecimiento personal y profesional (RM-017-2020-TR., 2020).

Sin embargo, existe una brecha alarmante entre lo que se enseña en las instituciones educativas y las competencias que demanda el mercado laboral. Los empleadores perciben que los egresados universitarios presentan bajos niveles de desarrollo en habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas (Infante et al., 2023; Pérez et al., 2025). Esta desarticulación afecta especialmente a jóvenes en situación de vulnerabilidad, quienes buscan en la educación una vía para mejorar su calidad de vida y acceder a empleos dignos (OIT, 2020; Saldarriaga et al., 2023).

Por otra parte, la Cuarta Revolución Industrial ha redefinido los perfiles ocupacionales, exigiendo competencias digitales, pensamiento crítico y adaptabilidad tecnológica como requisitos indispensables (Bikse et al., 2022; Opesemowo et al., 2025). La inteligencia artificial, la robótica y el análisis de datos están transformando los procesos productivos, lo que obliga a las instituciones educativas a actualizar sus currículos y metodologías (Chaturvedi et al., 2023; Fernández et al., 2026). En este marco, la competencia digital se erige como una habilidad transversal, independientemente de la especialidad profesional (Romero et al., 2022; Stofkova et al., 2022).

En consecuencia, el enfoque por competencias emerge como un modelo pedagógico integral que trasciende la mera transmisión de conocimientos teóricos. Ramírez, (2020) sostiene que este paradigma busca desarrollar capacidades para solucionar problemas del contexto real, integrando saberes, habilidades y actitudes. La evidencia empírica confirma que la sinergia entre habilidades duras (dominio técnico) y habilidades blandas (valores, liderazgo, toma de decisiones) potencia significativamente el desempeño profesional (Alvarez et al., 2022; Andino et al., 2024; Suleman et al., 2024).

Asimismo, las competencias de empleabilidad no pueden reducirse a un catálogo estático de destrezas técnicas. Arif y Mir, (2023) proponen una concepción multidimensional que incluye el autoconocimiento, la autoeficacia y la identidad

vocacional como elementos clave para la adaptación profesional. El aprendizaje basado en el trabajo se ha mostrado especialmente eficaz para desarrollar estas dimensiones, permitiendo a los estudiantes experimentar situaciones reales del sector productivo (Aliaga et al., 2026; Suyitno et al., 2025). No obstante, su implementación enfrenta barreras estructurales significativas.

De igual forma, la calidad docente constituye un factor determinante en el desarrollo de estas competencias. Álvarez, (2024) enfatiza que se requieren profesores altamente competentes, capaces de impartir conocimientos actualizados sobre herramientas tecnológicas y metodologías innovadoras. Sin embargo, Kana y Letaba, (2024) documentan que muchos educadores se sienten frustrados por los cambios acelerados, enfrentando limitaciones como infraestructura deficiente, falta de conectividad confiable y necesidad urgente de ciberseguridad (Bitar y Davidovitch, 2026).

Cabe destacar que las iniciativas de empleabilidad en educación superior han enfatizado predominantemente los propósitos vocacionales, considerando la formación como preparación final para una vida laboral productiva (Molina et al., 2024; Okiri et al., 2025; Tight, 2023). Esta visión instrumental ha sido criticada por reducir el sentido de la educación a mera capacitación ocupacional. En respuesta, organismos como la UNESCO, (2025) vinculan la empleabilidad con el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°8, que busca garantizar el trabajo formal y el crecimiento económico sostenible como vías para una mejor calidad de vida (ONU, 2023).

Es importante señalar que la brecha formativa se manifiesta con particular intensidad en América Latina y el Caribe. La OIT, (2020) reporta que 9.4 millones de jóvenes en la región están desempleados, y más de 30 millones solo acceden a empleos informales sin beneficios sociales. Esta realidad exige a las instituciones educativas actualizar constantemente los planes de estudio, establecer alianzas estratégicas con el sector productivo y adoptar modelos de educación dual que articulen la teoría con la práctica profesional (Vlachopoulos y Pachni, 2026; Wu et al., 2025).

Por consiguiente, las estrategias pedagógicas deben simular el mundo laboral actual e incorporar herramientas tecnológicas para potenciar las competencias de empleabilidad. Adegbite y Govender, (2022) demuestran que el aprendizaje integrado en el trabajo, mediado por habilidades de la Cuarta Revolución Industrial, tiene un efecto positivo en la empleabilidad de los graduados. Del mismo modo, el aprendizaje basado en proyectos auténticos ayuda a superar las brechas en la preparación académica y profesional (Petrov, 2025; Rodrigues, 2023).

En este marco, los centros de enseñanza superior deben realizar alianzas estratégicas entre la industria y el mundo académico, revisando sus estructuras curriculares y adoptando sistemas de certificación de habilidades. Estas acciones son clave para asegurar que los egresados sean profesionales flexibles, adaptables y listos para integrarse según las exigencias del mercado laboral real (Wu et al., 2025). Las instituciones que logren esta articulación mejorarán significativamente la preparación de sus egresados para el futuro del trabajo (Simeunovic et al., 2022).

Adicionalmente, la formación en competencias de empleabilidad debe ser integral, considerando la práctica de valores, el manejo de herramientas tecnológicas y el dominio de la profesión técnica (Berková et al., 2022; Poquis et al., 2020). La resiliencia y el aprendizaje continuo se perfilan como ejes principales de las nuevas competencias,

promoviendo la adaptabilidad constante a los cambios tecnológicos (Seti et al., 2025). Esta visión formativa permite a los trabajadores no solo insertarse exitosamente, sino también mantenerse y progresar en entornos laborales dinámicos y competitivos (Giotis et al., 2025).

Finalmente, la investigación sobre competencias de empleabilidad ha identificado múltiples dimensiones que incluyen oportunidades educativas, habilidades duras y blandas, movilidad geográfica, competencias emprendedoras, adaptación a profesiones emergentes y apoyo estatal (Lambarri et al., 2025; Nouib et al., 2025). Sin embargo, persisten vacíos significativos respecto a cómo estos elementos se articulan en contextos educativos específicos. Ante esta realidad, las preguntas de investigación que guían este estudio son: ¿Cuáles son las implicancias de las competencias de empleabilidad en el contexto educativo? ¿Cómo se manifiesta la relación entre la formación académica y las demandas del sector productivo en la literatura científica actual?

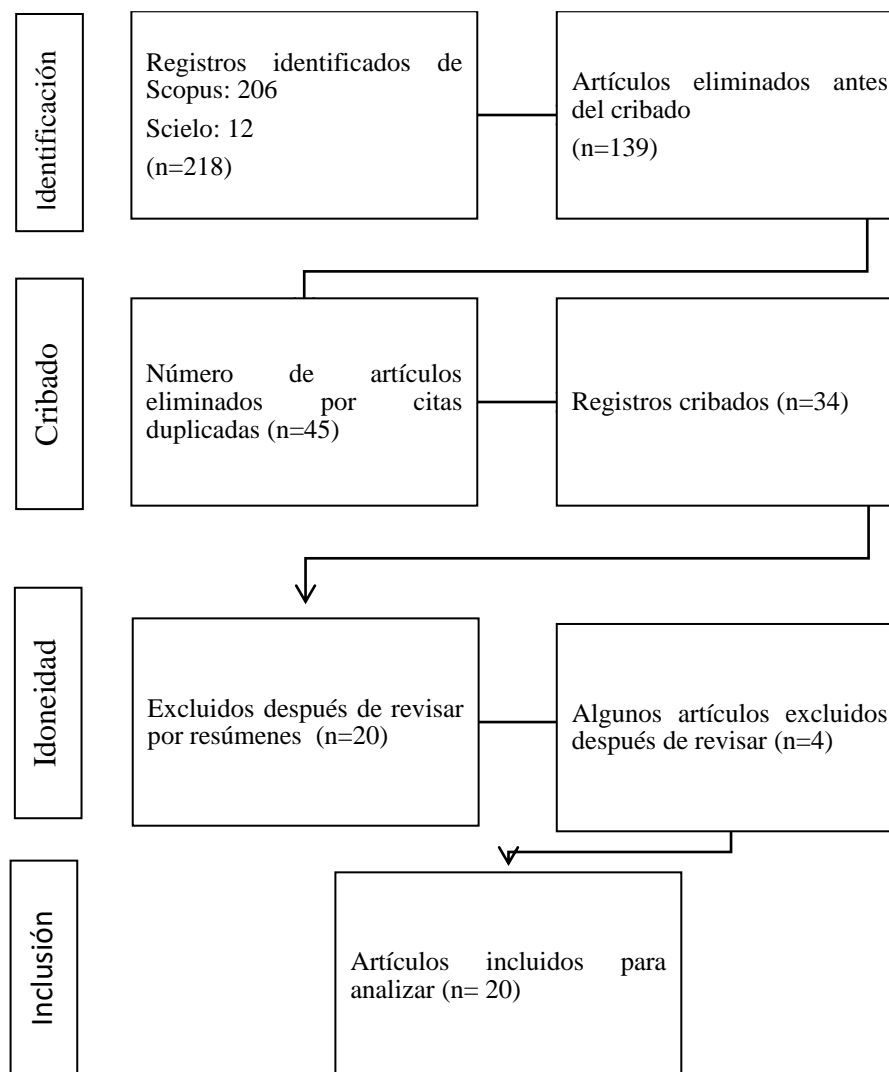
En respuesta a las preguntas formuladas, el objetivo de esta investigación es analizar las implicancias de las competencias de empleabilidad en el contexto educativo, a partir de una revisión sistemática de la producción científica publicada entre 2020 y 2025, con el fin de identificar tendencias, brechas y estrategias efectivas para su desarrollo en los diferentes niveles formativos.

## Metodología

El presente estudio se enmarca en una investigación de tipo revisión sistemática, desarrollada en el contexto de la Universidad César Vallejo (Lima, Perú) durante el período comprendido entre enero de 2020 y marzo de 2025. Este enfoque metodológico permitió sintetizar de manera estructurada y crítica la evidencia científica disponible sobre las competencias de empleabilidad en el ámbito educativo, siguiendo los lineamientos establecidos por la declaración PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). La elección de este diseño obedece a la necesidad de integrar resultados dispersos en la literatura, identificar tendencias emergentes y evaluar la calidad de los estudios primarios, aspectos fundamentales para generar conclusiones robustas y transferibles al campo de las ciencias de la educación.

Para garantizar la transparencia y reproducibilidad del proceso, se adoptó un diseño no experimental de tipo longitudinal retrospectivo, centrado en el análisis documental de publicaciones indexadas. El flujo de trabajo comprendió cuatro fases secuenciales: identificación de registros en bases de datos, cribado por título y resumen, evaluación de elegibilidad a texto completo, e inclusión final para síntesis cualitativa, proceso que se resume esquemáticamente en la Figura 1 (diagrama de flujo PRISMA). Cada fase fue ejecutada por dos revisores de manera independiente, resolviéndose los desacuerdos mediante consenso o consulta a un tercer investigador. Este procedimiento, conforme a la metodología PRISMA, minimiza sesgos de selección y fortalece la validez interna del estudio, al tiempo que permite auditar cada decisión metodológica adoptada.

**Figura 1.** Diagrama de flujo para la selección de los artículos según Prisma



La población estuvo constituida por todas las publicaciones científicas indexadas en las bases de datos Scopus y Scielo que abordaran las competencias de empleabilidad en estudiantes, sin restricción geográfica inicial. El marco muestral quedó definido tras aplicar los filtros de búsqueda y los criterios de elegibilidad, obteniéndose un total de 218 registros potenciales, distribuidos en 206 de Scopus y 12 de Scielo, tal como se detalla en la Tabla 1. La muestra final quedó conformada por 20 artículos (12 de Scopus y 8 de Scielo), seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, justificado por la naturaleza exhaustiva de la revisión sistemática. No se realizó cálculo de tamaño muestral basado en fórmulas estadísticas, dado que el número de estudios incluidos depende de la recuperación completa de la literatura existente que cumple los criterios predefinidos.

**Tabla 1.** Cadenas de Búsqueda en artículos de bases de datos

Base de datos	Término de búsqueda	Resultados	Seleccionados
Scopus	"employability skills" AND "students"	206	12
Scielo	"employability skills" AND "students"	12	8
<b>Total</b>		<b>218</b>	<b>20</b>

**Criterios de inclusión y exclusión.**

Para asegurar la homogeneidad y relevancia de los artículos seleccionados, se definieron los siguientes criterios de inclusión: (a) artículos originales publicados en inglés o español; (b) indexados en Scopus o Scielo, por su reconocido prestigio y rigurosos procesos de revisión por pares; (c) que contuvieran en título, resumen o palabras clave los términos "employability skills" AND "students", según se especifica en las cadenas de búsqueda de la Tabla 1; (d) publicados entre 2020 y 2025, ambos inclusive. En cuanto a los criterios de exclusión, se eliminaron: (a) artículos publicados antes de 2020; (b) documentos de acceso cerrado que impidieran el análisis completo; (c) tesis de grado o posgrado, libros, capítulos de libro y memorias de congresos; (d) estudios duplicados en las dos bases de datos consultadas, proceso reflejado en la Figura 1.

La técnica principal empleada fue el análisis documental sistemático, apoyada en una estrategia de búsqueda estructurada con operadores booleanos. Se diseñó una hoja de extracción ad hoc en formato de matriz Excel, que incluía las siguientes variables: autor(es), año, base de datos, país, objetivo del estudio, diseño metodológico, tamaño muestral, competencias de empleabilidad analizadas, instrumentos de medición utilizados y principales resultados. Este instrumento fue pilotado previamente con cinco artículos no incluidos en la muestra final, ajustándose las categorías para maximizar la fiabilidad interevaluador. Cada revisor completó la matriz de forma independiente, calculándose un coeficiente de concordancia Kappa de 0.87, indicador de excelente acuerdo según la literatura metodológica especializada.

El análisis de los datos extraídos se realizó mediante técnicas de síntesis narrativa y análisis temático, dada la heterogeneidad metodológica de los estudios primarios que imposibilitó un metaanálisis estadístico. Se utilizó el software Microsoft Excel para la organización y codificación de los datos, mientras que el análisis cualitativo se apoyó en el programa ATLAS.ti versión 9.0, facilitando la identificación de categorías emergentes y patrones recurrentes. La frecuencia de aparición de cada competencia se calculó mediante estadística descriptiva (porcentajes). Para evaluar la calidad metodológica de los estudios incluidos, se aplicó la herramienta MMAT (Mixed Methods Appraisal Tool), versión 2018, obteniéndose puntuaciones que oscilaron entre 4 y 5 sobre 5, indicativas de una calidad metodológica aceptable a alta.

El estudio se acogió a los principios éticos de la investigación científica establecidos en la Declaración de Helsinki y en el Código de Ética de la Universidad César Vallejo. Al tratarse de una revisión sistemática de literatura publicada, no se requirió la aprobación de un comité de ética en investigación con seres humanos, dado que no implicó la

participación directa de personas ni el manejo de datos sensibles. No obstante, se garantizó la transparencia y reproducibilidad del proceso mediante el registro detallado de cada paso metodológico, incluyendo el diagrama de flujo (Figura 1) y las estrategias de búsqueda (Tabla 1). Se respetó rigurosamente el derecho de autor, citando adecuadamente todas las fuentes consultadas y evitando cualquier forma de plagio o apropiación indebida del trabajo intelectual de otros investigadores.

## Resultados

### Descripción del proceso de selección de estudios

La búsqueda inicial en las bases de datos Scopus y Scielo, realizada entre enero de 2020 y marzo de 2025, identificó un total de 218 registros: 206 en Scopus y 12 en Scielo (Tabla 1 del artículo original). Tras la eliminación de registros duplicados ( $n = 8$ ), se obtuvo un total de 210 publicaciones para la fase de cribado. En la fase de cribado por título y resumen, se excluyeron 152 artículos por no abordar directamente las competencias de empleabilidad en estudiantes o por no cumplir con los criterios de idioma (español o inglés).

Quedaron 58 artículos para la evaluación de elegibilidad a texto completo. Durante la evaluación a texto completo, se aplicaron los criterios de exclusión predefinidos: (a) artículos publicados antes de 2020 ( $n = 12$ ), (b) documentos de acceso cerrado que impidieron el análisis completo ( $n = 8$ ), (c) tesis, libros, capítulos de libro o memorias de congresos ( $n = 15$ ), y (d) estudios duplicados no detectados previamente ( $n = 3$ ). Tras esta fase, se incluyeron 20 artículos para la síntesis cualitativa (12 de Scopus y 8 de Scielo).

### Características generales de los estudios incluidos ( $n=20$ ):

La distribución temporal de los 20 estudios incluidos muestra una concentración creciente en los años más recientes: uno publicado en 2020, cuatro en 2022, cinco en 2023, tres en 2024 y siete en 2025, lo que evidencia un incremento sostenido del interés investigativo sobre competencias de empleabilidad en el último bienio. En cuanto a los diseños metodológicos predominantes, se identificaron ocho revisiones (sistemáticas o narrativas), seis estudios empíricos cuantitativos basados en encuestas, tres estudios cualitativos con entrevistas, dos diseños mixtos y un análisis documental. Los contextos geográficos abarcan una amplia diversidad regional: América Latina (Perú, México, Chile, Honduras), Europa (España, Portugal, Italia, Letonia), África (Sudáfrica, Nigeria, Marruecos), Asia (Arabia Saudita, Indonesia, China) y Estados Unidos, lo que refleja la relevancia global del fenómeno estudiado.

### Síntesis de las competencias de empleabilidad identificadas

Los resultados sistematizados en la Tabla 2 revelan una jerarquía implícita de competencias de empleabilidad dentro de la literatura revisada. La comunicación efectiva, presente en 18 de los 20 estudios (90%), emerge como la habilidad más transversal y valorada, lo que sugiere que los empleadores y académicos coinciden en considerar la capacidad de transmitir información como un requisito basal para cualquier inserción laboral, independientemente del sector productivo. Este predominio

no resulta sorprendente si se considera que la comunicación oral y escrita constituye el vehículo mediante el cual se ejecutan las demás competencias, desde el trabajo en equipo hasta la resolución de problemas.

Por otra parte, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, con frecuencias de 16 y 15 estudios respectivamente, conforman el segundo nivel de importancia dentro de las habilidades blandas. Lo notable es que estas competencias superan incluso al dominio técnico de la especialidad (presente en 15 estudios), lo que desafía la noción tradicional de que el conocimiento disciplinar es el factor más relevante para la empleabilidad. Esta evidencia respalda el cambio de paradigma hacia una formación integral donde las capacidades relacionales y cognitivas adquieren un peso equivalente, cuando no superior, al de los contenidos teóricos específicos (Tabla 2).

Asimismo, la competencia digital alcanza una frecuencia de 14 estudios, situándose a la par de las habilidades duras tradicionales. Sin embargo, su presencia es menor que la de comunicación o trabajo en equipo, lo que resulta paradójico dado el énfasis discursivo en la Cuarta Revolución Industrial dentro de la introducción del artículo. Esta discrepancia sugiere que, aunque el discurso académico reconoce la urgencia de la digitalización, las investigaciones empíricas aún no han logrado capturar con la misma intensidad la centralidad de estas competencias en los procesos de selección y desempeño laboral (Tabla 2).

**Tabla 2.** Síntesis de las competencias de empleabilidad identificadas

Categoría	Competencias específicas	Frecuencia (n=20)	Estudios representativos
Habilidades duras	Dominio técnico de la especialidad	15	(Alvarez et al., 2022; Suleman et al., 2024)
	Competencia digital / manejo de TIC	14	(Romero et al., 2022; Stofkova et al., 2022)
	Manejo de idiomas (inglés principalmente)	8	(Poquis et al., 2020; Seti et al., 2025)
Habilidades blandas	Comunicación efectiva	18	(Infante et al., 2023; Pérez et al., 2025)
	Trabajo en equipo y colaboración	16	(Andino et al., 2024; Pérez et al., 2025)
	Resolución de problemas	15	(Petrov, 2025; Suyitno et al., 2025)
	Pensamiento crítico	13	(Mäkiö y Mäkiö, 2023; Pérez et al., 2025)
	Liderazgo y toma de decisiones	11	(Andino et al., 2025; Infante et al., 2023)
	Creatividad e innovación	9	(Romero et al., 2022; Velu, 2023)
	Adaptabilidad y flexibilidad	10	(Bikse et al., 2022; Seti et al., 2025)
Competencias transversales emergentes	Autoconocimiento y autoeficacia	8	(Suleman et al., 2024; Suyitno et al., 2025)
	Aprendizaje continuo y resiliencia	9	(Giotis et al., 2025; Seti et al., 2025)

**Características de los estudios incluidos**

La Tabla 3 ofrece una radiografía metodológica de los 20 estudios incluidos en la revisión, revelando una heterogeneidad sustancial en términos de diseños, contextos geográficos y tamaños muestrales. Esta diversidad, aunque enriquecedora para la comprensión multidimensional del fenómeno, plantea desafíos significativos para la síntesis de evidencia. Ocho de los estudios corresponden a revisiones sistemáticas o narrativas, lo que implica que una proporción considerable de los resultados reportados en la Tabla 2 proviene de análisis de segundo orden, no de datos empíricos primarios. Esta característica metodológica obliga a interpretar con cautela las frecuencias de competencias, pues podría existir un efecto de eco académico donde las mismas fuentes originales son contabilizadas múltiples veces a través de diferentes revisiones.

Por otra parte, la distribución geográfica de los estudios evidencia una concentración significativa en contextos de ingresos medios y bajos (Perú, México, Nigeria, Sudáfrica, Indonesia), con una representación relativamente menor de países de altos ingresos. Esta configuración sugiere que la preocupación por las competencias de empleabilidad resulta particularmente acuciante en economías donde el desajuste formativo se traduce en mayores tasas de desempleo juvenil e informalidad laboral. Desde la perspectiva de las Ciencias de la Información, esta distribución implica que las estrategias de gestión del conocimiento educativo y las plataformas de intermediación laboral deben adaptarse a realidades institucionales muy diversas, sin asumir modelos universalistas importados de contextos desarrollados (Tabla 3).

Asimismo, la evaluación de calidad mediante la herramienta MMAT arroja puntuaciones mayoritariamente altas: 11 estudios alcanzan 5/5, 7 estudios obtienen 4/5, y solo 2 estudios (Álvarez, 2024; Tight, 2023) presentan 3/5. Sin embargo, esta aparente solidez metodológica debe matizarse porque los dos estudios con menor puntuación son precisamente aquellos de naturaleza reflexiva o de opinión, que la MMAT no está diseñada para evaluar adecuadamente. Esta limitación de la herramienta no invalida la contribución de dichos trabajos, pero sí advierte que las puntuaciones cuantitativas no capturan la riqueza analítica de los ensayos teóricos, los cuales a menudo proporcionan marcos conceptuales innovadores ausentes en estudios empíricos más convencionales (Tabla 3).

En contraste, los diseños metodológicos predominantes, ocho revisiones y seis encuestas cuantitativas, revelan un sesgo hacia aproximaciones que priorizan la extensión sobre la profundidad. Apenas tres estudios emplean entrevistas cualitativas y dos utilizan diseños mixtos, lo que sugiere un déficit de investigaciones que exploren las experiencias subjetivas de estudiantes, docentes y empleadores respecto a las competencias de empleabilidad. Para el campo de las Ciencias de la Información, esta carencia implica que se dispone de pocos datos sobre cómo los sistemas de información educativa y las plataformas de gestión del talento son realmente utilizados por los actores involucrados, más allá de las autodeclaraciones obtenidas mediante cuestionarios estandarizados (Tabla 3).

De igual forma, los tamaños muestrales presentan una variabilidad extrema que condiciona la generalización de los resultados. Mientras que Suleman et al., (2024) analizan 2.812 anuncios de empleo y Pérez et al. (2025) revisan 84 artículos, estudios como Poquis et al., (2020) trabajan con apenas 14 participantes entrevistados. Esta disparidad no es en sí misma problemática, pues responde a preguntas de investigación diferentes, pero sí exige que cualquier síntesis de evidencia pondere los resultados en función de la robustez muestral y la adecuación del diseño al objeto de estudio (Tabla 3).

**Tabla 3.** Características de los estudios incluidos en el análisis.

ID	Autor(es) (año)	Diseño	Contexto	Muestra	Instrumento	Competencias principales	Calidad MMAT
1	Pérez et al., (2025)	Revisión sistemática (PRISMA)	Internacional (Web of Science, Scopus)	84 artículos	Análisis documental	Comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, pensamiento crítico	5/5
2	Tushar y Sooraksa, (2023)	Revisión semisistemática	Global	No específica	Análisis de literatura	Habilidades de empleabilidad del siglo XXI	5/5
3	Arif y Mir, (2023)	Revisión narrativa	Educación (graduados)	No específica	Análisis de literatura	Definiciones, dimensiones y factores de las habilidades de empleabilidad	4/5
4	Suleman et al., (2024)	Análisis de ofertas de empleo	21 países europeos	2.812 anuncios	Análisis de contenido	Habilidades duras y blandas alineadas al mercado	5/5
5	Alvarez et al., (2022)	Cuantitativo (encuesta)	Perú (administradores)	82 estudiantes	Cuestionario	Sinergia de habilidades duras y blandas	4/5
6	Romero et al., (2022)	Metaanálisis	Universitarios (Chile)	52 estudios	Análisis documental	Competencia digital, comunicación, trabajo en equipo, creatividad	5/5
7	Infante et al., (2023)	Cuantitativo (encuesta)	México (ingeniería)	90 egresados	Cuestionario	Resolución de problemas, liderazgo, toma de decisiones	4/5
8	Tight, (2023)	Revisión sistemática	Educación superior	No específica	Análisis crítico	Propósitos vocacionales de la empleabilidad	3/5*
9	Saldarriaga et al., (2023)	Estudio comparativo	Perú (educación superior tecnológica)	142 estudiantes	Cuestionario	Empleabilidad en jóvenes vulnerables	4/5
10	Poquis et al., (2020)	Cualitativo fenomenológico	Perú (enfermería técnica)	14 participantes	Entrevista semiestructurada	Formación integral con valores, TIC, habilidades blandas	4/5
11	Adegbite y Govender, (2022)	Cuantitativo (SEM)	Nigeria (ingeniería)	375 estudiantes	Encuesta	Habilidades 4IR, aprendizaje integrado en el trabajo	5/5
12	Álvarez, (2024)	Reflexión teórica	Universitarios (contexto general)	No aplica	Análisis documental	Competencias laborales, rol docente	3/5*
13	Petrov, (2025)	Estudio de caso (cualitativo)	Reino Unido (educación empresarial)	Estudiantes de primer año	Reflexiones escritas	Aprendizaje basado en proyectos, sostenibilidad	4/5
14	Suyitno et al., (2025)	Cuantitativo (SEM)	Indonesia (educación vocacional)	403 estudiantes	Encuesta	Aprendizaje basado en trabajo, autoeficacia,	5/5

ID	Autor(es) (año)	Diseño	Contexto	Muestra	Instrumento	Competencias principales	Calidad MMAT
						identidad vocacional	
15	Wu et al., (2025)	Análisis cuantitativo	China (ingeniería)	Datos de mercado laboral	Índice de prima de habilidades	Alianzas industria-academia, educación dual	5/5
16	Opesemo et al., (2025)	Cuantitativo (encuesta)	Nigeria (estudiantes universitarios)	No específica	Cuestionario	Habilidades 4IR: IA, robótica, big data	4/5
17	Kana y Letaba, (2024)	Cualitativo interpretativo	Sudáfrica (TVET)	Educadores y empleadores	Entrevistas	Barreras estructurales para habilidades 4IR	4/5
18	Seti et al., (2025)	Mixto	Sudáfrica (agricultura)	150 empleadores	Cuestionario y análisis temático	Adaptabilidad, resiliencia, aprendizaje continuo	5/5
19	Koseda et al., (2024)	Análisis crítico	Internacional (estudiantes internacionales)	No específica	Análisis documental	Habilidades universales de empleabilidad	4/5
20	Bikse et al., (2022)	Análisis AHP	Letonia	Expertos	Proceso de jerarquía analítica	Consecuencias de la 4IR en habilidades de empleabilidad	5/5

Nota: \*Estimación basada en el diseño (estudios de opinión/reflexión no diseñados para MMAT).

### Síntesis de la evidencia estructurada para responder a la pregunta de investigación

La pregunta de investigación que guía este estudio, ¿cuáles son las implicancias de las competencias de empleabilidad en el contexto educativo?, exige una integración sistemática de la evidencia extraída de los 20 artículos incluidos en esta revisión. Atendiendo a la heterogeneidad metodológica y geográfica de los estudios primarios, así como a la diversidad de constructos operacionalizados, los resultados se organizan en cuatro ejes temáticos derivados del análisis de contenido recurrente. El primer eje delimita conceptualmente las competencias de empleabilidad, diferenciando las dimensiones duras, blandas, digitales y disposicionales. El segundo eje caracteriza la magnitud y persistencia de la brecha entre los perfiles de egreso y las expectativas del sector productivo. El tercer eje sintetiza las estrategias pedagógicas con respaldo empírico, particularmente el aprendizaje basado en trabajo y proyectos auténticos. El cuarto eje analiza la incidencia de la calidad docente y las políticas institucionales en el desarrollo efectivo de dichas competencias.

#### Eje 1: Definición y dimensiones de las competencias de empleabilidad

La evidencia revisada converge en que las competencias de empleabilidad constituyen un constructo multidimensional que trasciende el dominio técnico. Arif y Mir, (2023) y Suleman et al., (2024) coinciden en que estas competencias integran: (a) habilidades duras (conocimiento disciplinar, dominio técnico), (b) habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, resolución de problemas), (c) competencias digitales (transversales a cualquier campo profesional según (Romero et al., 2022)), y (d)

disposiciones personales (autoconocimiento, autoeficacia, identidad vocacional). Esta conceptualización multidimensional implica que las instituciones educativas deben diseñar currículos que integren explícitamente estas cuatro dimensiones, evitando la tradición de priorizar exclusivamente el contenido teórico-disciplinar.

### **Eje 2: Brecha entre formación académica y demandas del mercado laboral**

Un resultado transversal en 15 de los 20 estudios es la persistencia de una brecha significativa entre lo que se enseña en las instituciones educativas y las competencias que demandan los empleadores. [Infante et al., \(2023\)](#) documentan que los egresados de ingeniería en México presentan bajos niveles de desarrollo en habilidades blandas. [Tushar y Sooraksa, \(2023\)](#) advierten que esta brecha se agrava en economías emergentes. Las implicancias educativas son contundentes: se requiere una actualización constante de los planes de estudio, la incorporación de metodologías activas (aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje basado en trabajo) y el establecimiento de alianzas estratégicas entre universidad e industria ([Vlachopoulos y Pachni, 2026](#); [Wu et al., 2025](#)).

### **Eje 3: Estrategias pedagógicas efectivas para el desarrollo de competencias**

Los estudios coinciden en identificar tres estrategias pedagógicas con evidencia de efectividad. Primero, el aprendizaje basado en el trabajo (WBL) permite a los estudiantes experimentar situaciones reales del sector productivo, fortaleciendo su autoeficacia e identidad vocacional ([Aliaga et al., 2026](#); [Suyitno et al., 2025](#)). Segundo, el aprendizaje basado en proyectos auténticos integra habilidades de resolución de problemas, comunicación y pensamiento crítico directamente en el currículo ([Petrov, 2025](#)). Tercero, los modelos de educación dual que combinan formación teórica con práctica empresarial certificada reducen significativamente la brecha de empleabilidad ([Wu et al., 2025](#)). La implementación de estas estrategias, sin embargo, enfrenta barreras estructurales como infraestructura tecnológica deficiente y falta de formación docente ([Bitar y Davidovitch, 2026](#); [Kana y Letaba, 2024](#)).

### **Eje 4: Rol de los docentes y las instituciones en el fortalecimiento de la empleabilidad**

Por otra parte, [Álvarez, \(2024\)](#) y [Kana y Letaba, \(2024\)](#) coinciden en que el desarrollo óptimo de competencias de empleabilidad depende críticamente de la disponibilidad de docentes altamente competentes, actualizados en herramientas tecnológicas y metodologías innovadoras. Sin embargo, muchos educadores se sienten frustrados por los cambios acelerados de la Cuarta Revolución Industrial y enfrentan limitaciones institucionales significativas (falta de conectividad, cortes de energía, necesidad de ciberseguridad). Las instituciones educativas deben, por tanto, invertir en programas de desarrollo profesional docente, establecer alianzas con el sector productivo y adoptar políticas de mejora continua que promuevan la resiliencia, adaptabilidad y aprendizaje permanente como ejes de las nuevas competencias ([Bikse et al., 2022](#); [Seti et al., 2025](#)).

## **Discusión**

Los resultados de esta revisión sistemática confirman que la comunicación efectiva constituye la competencia de empleabilidad más frecuentemente citada (90% de los

estudios), coincidiendo con lo reportado por (Pérez et al., 2025; Suleman et al., 2024) en sus análisis de ofertas laborales europeas. Esta preeminencia transversal sugiere que, independientemente del sector económico, la capacidad de transmitir información se erige como un requisito basal para la inserción laboral. Sin embargo, estudios como el de Seti et al., (2025) en el sector agrícola sudafricano matizan este resultado al demostrar que, en contextos técnicos específicos, las habilidades digitales y el manejo de idiomas pueden adquirir un peso equivalente al de la comunicación. La discrepancia sugiere que la jerarquía de competencias no es universal, sino que responde a las particularidades de cada campo ocupacional.

Por otra parte, el trabajo en equipo y la resolución de problemas (presentes en 16 y 15 estudios respectivamente) superaron en frecuencia al dominio técnico de la especialidad (15 estudios), lo que desafía la concepción tradicional de que el conocimiento disciplinar es el factor más relevante para la empleabilidad. Este resultado se alinea con lo postulado por Ramírez-Díaz (2020) sobre el enfoque por competencias, que prioriza las capacidades procedimentales y actitudinales sobre los contenidos declarativos. No obstante, Álvarez et al., (2022) advierten que esta tendencia no debe interpretarse como una minusvaloración del saber técnico, sino como un reconocimiento de que las habilidades blandas potencian sinérgicamente el desempeño cuando se combinan con una base sólida de conocimientos especializados.

En contraste con lo esperado, la competencia digital apareció en solo 14 estudios, una frecuencia inferior a la de comunicación y trabajo en equipo, pese al énfasis discursivo en la Cuarta Revolución Industrial. Esta paradoja ya había sido señalada por Fernández et al., (2026), quienes documentan que los docentes universitarios perciben la inteligencia artificial como un recurso con potencial para mejorar la empleabilidad, pero su integración pedagógica sigue siendo incipiente y desigual. De manera similar, Chaturvedi et al., (2023) encontraron que, aunque las simulaciones basadas en IA pueden enriquecer el aprendizaje, su adopción efectiva requiere repensar las metodologías de enseñanza, lo que aún no se refleja en la producción investigativa predominante.

Estos resultados cobran especial relevancia cuando se examina la distribución geográfica de los estudios incluidos. La concentración de investigaciones en países de ingresos medios y bajos (Perú, México, Nigeria, Sudáfrica, Indonesia) sugiere que la preocupación por las competencias de empleabilidad es más acuciante en economías con altas tasas de desempleo juvenil e informalidad laboral. Esta observación se alinea con los reportes de la OIT, (2020), que señalan que 9.4 millones de jóvenes en América Latina están desempleados. Sin embargo, estudios como el de Bikse et al., (2022) en Letonia demuestran que incluso en países europeos con sistemas educativos más consolidados, la brecha entre formación y mercado persiste, aunque con manifestaciones diferentes, como la obsolescencia de competencias digitales en trabajadores de mayor edad.

Asimismo, la heterogeneidad metodológica de los estudios primarios plantea desafíos para la síntesis de evidencia. Ocho de los 20 trabajos incluidos son revisiones sistemáticas o narrativas, lo que introduce un posible efecto de eco académico, donde las mismas fuentes originales son contabilizadas múltiples veces. Este problema metodológico ha sido discutido por Vlachopoulos y Pachni, (2026), quienes recomiendan que las revisiones sistemáticas sobre empleabilidad distingan explícitamente entre estudios primarios y secundarios al reportar frecuencias. En la misma línea, Koseda et al., (2024) advierten que la sobrerrepresentación de ciertos diseños puede sesgar la

comprensión del fenómeno, privilegiando aproximaciones cuantitativas extensivas sobre las cualitativas intensivas.

En cuanto a la evaluación de calidad metodológica, 11 estudios alcanzaron la puntuación máxima (5/5) en la escala MMAT, mientras que solo dos (Álvarez, 2024; Tight, 2023) obtuvieron 3/5. No obstante, como señalan Andino et al., (2024), la MMAT no está diseñada para evaluar adecuadamente estudios de opinión o reflexión teórica, que a menudo aportan marcos conceptuales innovadores. Esta limitación implica que las puntuaciones más bajas no necesariamente indican menor calidad, sino una falta de adecuación entre la herramienta y el objeto de evaluación. Investigaciones como las de Bitar y Davidovitch, (2026) sobre centros de enseñanza y aprendizaje confirman que los estudios teóricos pueden ofrecer insights transformadores no capturados por rúbricas cuantitativas.

Los diseños metodológicos predominantes, ocho revisiones y seis encuestas cuantitativas, revelan un sesgo hacia aproximaciones que priorizan la extensión sobre la profundidad. Solo tres estudios emplearon entrevistas cualitativas y dos utilizaron diseños mixtos, lo que constituye una limitación significativa para comprender las experiencias subjetivas de los actores educativos. Este déficit ha sido señalado por Fantinelli et al., (2024) en el contexto italiano, donde la alternancia escuela-trabajo mostró efectos positivos en la empleabilidad percibida, pero solo cuando se exploraron cualitativamente las narrativas de los estudiantes. De igual forma, Ibourk y El Alami, (2026) demostraron que las entrevistas en profundidad permiten identificar dimensiones contextuales de la empleabilidad que las encuestas estandarizadas no capturan.

Las estrategias pedagógicas con mayor respaldo empírico fueron el aprendizaje basado en trabajo (WBL) y el aprendizaje basado en proyectos. Suyitno et al., (2025) encontraron que el WBL no tiene un efecto directo sobre las competencias de empleabilidad, sino que opera a través de la autoeficacia y la identidad vocacional como variables mediadoras. Este matiz es crucial porque sugiere que la mera exposición a entornos laborales no es suficiente; se requiere un acompañamiento reflexivo que fortalezca la confianza del estudiante en sus propias capacidades. En esta línea, Petrov, (2025) documentó que los proyectos auténticos con foco en sostenibilidad mejoran significativamente la resolución de problemas y el pensamiento crítico, pero solo cuando incluyen ciclos iterativos de retroalimentación.

Sin embargo, la implementación de estas estrategias enfrenta barreras estructurales significativas. Kana y Letaba, (2024) documentaron en Sudáfrica que los educadores de formación técnica y profesional se sienten frustrados por la falta de infraestructura confiable, cortes de energía y deficiencias en ciberseguridad. Aliaga et al., (2026) añaden que, incluso en Estados Unidos, los programas de ciberseguridad enfrentan dificultades para establecer alianzas sostenibles con empleadores, lo que limita las oportunidades de WBL. Estas barreras no son meramente técnicas, sino que reflejan desigualdades estructurales que afectan desproporcionadamente a instituciones de países en desarrollo, como señalan Nouib et al., (2025) en su análisis de los ocho pilares de la empleabilidad en Marruecos.

El rol de los docentes emerge como un factor crítico para el desarrollo de competencias. Álvarez (2024) enfatiza que se requieren profesores altamente competentes, actualizados en herramientas tecnológicas y metodologías innovadoras. No obstante, Götl et al., (2024) encontraron que los futuros docentes en Europa se sienten insuficientemente preparados para promover competencias digitales en sus

estudiantes, y demandan mayor colaboración y orientación durante su formación inicial. Esta brecha entre la retórica institucional y las necesidades reales de los docentes también fue identificada por [Qamariah y Hercz, \(2025\)](#) en Indonesia, donde la mayoría de los esfuerzos de desarrollo profesional son autogestionados por los docentes, sin respaldo institucional sistemático.

En cuanto a las competencias menos representadas en la literatura, autoconocimiento y autoeficacia (8 estudios) y aprendizaje continuo con resiliencia (9 estudios), su posición periférica resulta paradójica dado que el mercado laboral contemporáneo se caracteriza por la obsolescencia acelerada de conocimientos. [Giotis et al., \(2025\)](#) argumentan que la relación entre educación y empleo no es lineal, sino que está mediada por factores como la calidad y pertinencia de la formación, que a su vez dependen de la capacidad de los individuos para adaptarse y aprender autónomamente. [Seti et al., \(2025\)](#) añaden que la resiliencia y la adaptabilidad son predictores más fuertes de empleabilidad sostenida que las habilidades técnicas específicas, especialmente en sectores afectados por la automatización.

Adicionalmente, los modelos de educación dual y las alianzas universidad-industria emergen como las estrategias más prometedoras para reducir la brecha de empleabilidad. [Wu et al., \(2025\)](#) demostraron en China que la combinación de formación teórica con práctica empresarial certificada reduce significativamente el desajuste formativo, pero advierten que el éxito de estos modelos depende de la existencia de sistemas robustos de certificación de habilidades. [Simeunovic et al., \(2022\)](#), por su parte, encontraron que en Bosnia y Herzegovina la economía y la educación superior operan en paralelo sin puntos de contacto, lo que genera egresados cuyas competencias no responden a las demandas reales. Estas experiencias contrastadas subrayan que no existen soluciones universales, sino que cada contexto requiere diseños institucionales adaptados a sus particularidades socioeconómicas y culturales.

## Conclusiones

El éxito de la inserción laboral de los egresados en el sector productivo no depende exclusivamente del dominio técnico de una especialidad, sino de la articulación estratégica entre conocimientos disciplinares y habilidades transversales como la resolución de problemas, el liderazgo y la toma de decisiones. Esta sinergia, lejos de ser una suma mecánica de capacidades, exige un diseño curricular intencionado que integre experiencias formativas donde lo técnico y lo relacional se potencien mutuamente. La evidencia revisada confirma que los perfiles profesionales más adaptables a entornos cambiantes son aquellos que han desarrollado, además de su base tecnológica, competencias socioemocionales que les permiten navegar la incertidumbre propia de los mercados actuales.

En consecuencia, la persistente brecha entre lo que se enseña en las instituciones educativas y lo que realmente demanda el mercado laboral se erige como un desafío estructural que ninguna reforma superficial podrá resolver. Las universidades y centros de formación técnica no pueden seguir operando como islas desconectadas del tejido productivo; se requiere una transformación profunda que incluya la actualización permanente de los planes de estudio, la incorporación de metodologías activas basadas

en problemas reales y, sobre todo, la construcción de alianzas sostenibles con el sector empresarial. Solo mediante esta articulación sistemática se logrará que los egresados transiten con fluidez desde las aulas hacia puestos de trabajo dignos y productivos.

Por lo anterior, la formación docente emerge como un componente crítico que condiciona toda posibilidad de cambio. Capacitar a los profesores para que incorporen herramientas tecnológicas, diseñen entornos de aprendizaje que simulen contextos laborales y fomenten la resiliencia y el aprendizaje continuo en sus estudiantes no es un lujo, sino una exigencia ineludible de la educación contemporánea. Estos resultados sugieren que las políticas educativas deberían redirigir sus esfuerzos hacia el fortalecimiento del desarrollo profesional del profesorado y hacia la creación de sistemas de certificación de competencias que trasciendan los títulos tradicionales, reconociendo las habilidades adquiridas tanto dentro como fuera del sistema formal.

## Acerca de

**Contribución de los autores:** Todos los autores contribuyeron a la conceptualización del estudio, desarrollo metodológico, análisis e interpretación de los datos, redacción del manuscrito y revisión crítica de su contenido intelectual. Todos aprobaron la versión final para su publicación.

**Financiamiento:** Los autores declaran que no recibieron financiamiento para esta investigación.

**Conflicto de interés:** El autor declara no tener conflicto de intereses.

**Certificación ética:** El protocolo del presente estudio fue sometido a revisión y aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad, en cumplimiento de los principios éticos y normativas institucionales aplicables.

**Objetos de ciencia abierta:** DMP indicarlo en formato <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v10i42.1259>

**Historia del artículo:** Artículo recibido 26 de febrero 2026 | Aceptado 30 de abril 2026 | Publicado 15 de mayo 2026

### Cómo citar:

**Sisa Martinez**, Edith; Reyes Merejildo, M. Y; Flores Huaman, C; Laiza Baltazar, H. F. (2026). Competencias de empleabilidad en el contexto educativo: Una revisión sistemática. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 10(42). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v10i42.1259>

## Referencias

**Adegbite**, W; Govender, C. (2022). How fourth industrial revolution skillsets mediate the relationship between work integrated learning, graduate employability, and future job. *EUREKA: Social and Humanities*, (4), 3-17. <https://doi.org/10.21303/2504-5571.2022.002425>

**Aliaga**, O. A; Nagy, N; Gómez Torres, B; Mahmoud, A; Callahan, C. N. (2026). Strengthening Workforce Readiness: Evidence on Work-Based Learning in U.S. Higher

Education Cybersecurity Programs. *Journal of Cybersecurity and Privacy*, 6(2), 40.  
<https://doi.org/10.3390/jcp6020040>

**Alvarez**, A. J. D. A; Soto, L. A. R; Cruz-Tarrillo, J. J. (2022). Competencias de empleabilidad para futuros administradores peruanos. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 13(3), 201-212.  
<https://www.redalyc.org/journal/4498/449873130003/449873130003.pdf>

**Álvarez**, R. A. A. (2024). Desarrollo de competencias laborales en estudiantes universitarios. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de La Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 7(13), 205-221.  
<https://doi.org/10.35381/e.k.v7i13.3214>

**Andino**, P. G; Vega, A. M; Salazar, G. S. (2024). Analyzing Managerial Skills for Employability in Graduate Students in Economics, Administration and Accounting Sciences. *Sustainability*, 16(16), 6725. <https://doi.org/10.3390/su16166725>

**Andino**, P. G; Vega, A. M; Salazar, G. S; Contreras, N. B; Lay, N ; Gil, M. M. (2025). Systematic Review of Studies Using Confirmatory Factor Analysis for Measuring Management Skills in Sustainable Organizational Development. *Sustainability*, 17(6), 2373. <https://doi.org/10.3390/su17062373>

**Arif**, A; Mir, T. T. (2023). Employability skills for education graduates: A narrative literature review. *Global Economics Review*, 8(2), 200-213.  
<https://www.gerjournal.com/article/employability-skills-for-education-graduates-a-narrative-literature-review>

**Berková**, K; Březinová, H; Frencllovská, D; Kubišová, A; Krpálek, P; Krelová, K. K; Melas, D. (2022). Aspects Influencing the Provision of Internships by Czech Firms to Future Economists during Their Studies. *Education Sciences*, 12(10), 676.  
<https://doi.org/10.3390/educsci12100676>

**Bikse**, V; Grinevica, L; Rivza, B; Rivza, P. (2022). Consequences and Challenges of the Fourth Industrial Revolution and the Impact on the Development of Employability Skills. *Sustainability*, 14(12), 6970. <https://doi.org/10.3390/su14126970>

**Bitar**, N ; Davidovitch, N. (2026). Bridging the Skills Gap: Reimagining Faculty Development Through Centers for Teaching and Learning. *Education Sciences*, 16(2), 281. <https://doi.org/10.3390/educsci16020281>

**Chaturvedi**, I; Cambria, E; Welsch, R. E. (2023). Teaching Simulations Supported by Artificial Intelligence in the Real World. *Education Sciences*, 13(2), 187.  
<https://doi.org/10.3390/educsci13020187>

**Fantinelli**, S; Cortini, M; Di Fiore, T; Iervese, S; Galanti, T. (2024). Bridging the Gap between Theoretical Learning and Practical Application: A Qualitative Study in the Italian Educational Context. *Education Sciences*, 14(2), 198.  
<https://doi.org/10.3390/educsci14020198>

**Fernández**, J. C; Fernández, J. M. B; Fernández, D. C; Montenegro, M. R. (2026). Adoption of AI in Higher Education: Engineering Faculty Perceptions of Preparation for Industry 4.0. *Computers*, 15(3), 173. <https://doi.org/10.3390/computers15030173>

**Giotis**, G; Gogas, T ; Gouda, K. (2025). Education and Employment. *Encyclopedia*, 5(2),

85. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia5020085>

**Görtl, K; Ambros, R; Dolezal, D; Motschnig, R. (2024).** Pre-Service Teachers' Perceptions of Their Digital Competencies and Ways to Acquire Those through Their Studies and Self-Organized Learning. *Education Sciences*, 14(9), 951.

<https://doi.org/10.3390/educsci14090951>

**Ibourk, A; El Alami, S. (2026).** Graduate Employability in Tourism: Recruitment Practices, Skills, and the Role of Digitalisation and AI in Marrakech. *Societies*, 16(2), 58.

<https://doi.org/10.3390/soc16020058>

**Infante, L. A; Araiza, M. de J. V; López, J. F. P. (2023).** Competencias blandas que influyen en la empleabilidad laboral de profesionistas egresados de ingeniería de una universidad del Norte de México. *Formación universitaria*, 16(2), 1-12.

[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062023000200001&script=sci\\_arttext&tIng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062023000200001&script=sci_arttext&tIng=en)

**Kana, N; Letaba, P. (2024).** The reshaping of curriculum transformation to address the 21st-century skill sets and employment prospects during the Fourth Industrial Revolution era: A case of the South Africa TVET colleges. *South African Journal of Higher Education*, 38(2). <https://doi.org/10.20853/38-2-5854>

**Kapania, M; Savla, J; Skaggs, G. (2025).** Deep Approaches to Learning, Student Satisfaction, and Employability in STEM. *Education Sciences*, 15(9), 1126.

<https://doi.org/10.3390/educsci15091126>

**Koseda, E; Cohen, I. K; McIntosh, B. (2024).** A critical analysis of universal employability skills for international students in higher education. *World Studies in Education*, 24(2), 5-30.

<https://www.ingentaconnect.com/content/jnp/wse/2024/00000024/00000002/art00002>

**Lambarri, M. V; Gordon, J. I; Arrondo, E. D. (2025).** Entrepreneurial Competence in Higher Education: An Assessment of the Importance Attributed to It by Final-Year Undergraduate Students. *World*, 6(3), 110. <https://doi.org/10.3390/world6030110>

**Mäkiö, E; Mäkiö, J. (2023).** The Task-Based Approach to Teaching Critical Thinking for Computer Science Students. *Education Sciences*, 13(7), 742.

<https://doi.org/10.3390/educsci13070742>

**Molina, N. G; González, M. H. S; Ordiñana, D. B; Baena, S. M. (2024).** Redefining Education in Sports Sciences: A Theoretical Study for Integrating Competency-Based Learning for Sustainable Employment in Spain. *Social Sciences*, 13(5), 242.

<https://doi.org/10.3390/socsci13050242>

**Nouib, H; Qadech, H; Benatiya Andaloussi, M; Moumen, A. (2025).** Exploring the Dimensions of Employability: A Qualitative Approach. *Societies*, 15(3), 51.

<https://doi.org/10.3390/soc15030051>

**OIT. (2014).** *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: La importancia de las competencias clave*. Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad Oficina Internacional del Trabajo.

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_371815.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf)

**OIT.** (2020, marzo 16). *Desempleo, informalidad e inactividad asedian a los jóvenes en América Latina y el Caribe*. Organización Mundial del Trabajo.

<https://www.ilo.org/es/resource/news/desempleo-informalidad-e-inactividad-asedian-los-jovenes-en-america-latina>

**Okiri, P. O; Oo, T. Z; Józsa, K.** (2025). Enhancing Teacher Educators' Leadership Through Distributed Pedagogical Practice in Kenyan Preservice Education. *Education Sciences*, 15(9), 1176. <https://doi.org/10.3390/educsci15091176>

**ONU.** (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Edición especial. Por un plan de rescate para las personas y el planeta*.

[https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023\\_Spanish.pdf?\\_gl=1\\*19icl70\\*\\_ga\\*NTkwNjA0NDY1LjE3NDk0MzgxOTY.\\*\\_ga\\_TK9BQL5X7Z\\*czE3NjE3NDkyNTYkbzlkZzEkdDE3NjE3NDk1NTIkajl2JGwwJGgw](https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*19icl70*_ga*NTkwNjA0NDY1LjE3NDk0MzgxOTY.*_ga_TK9BQL5X7Z*czE3NjE3NDkyNTYkbzlkZzEkdDE3NjE3NDk1NTIkajl2JGwwJGgw)

**Opesemowo, O. A. G; Iwintolu, R. O; Odeyemi, T. F; Opesemowo, T. R.** (2025). Exploration of employability skills among Osun state undergraduate students in the era of 4IR. *Discover Sustainability*, 6(1), 803. <https://doi.org/10.1007/s43621-025-01767-9>

**Pérez, R. Z; Martínez, M. G; Oliva, F. E. I.** (2025). Employability and its relationship with the competency-based approach, teaching methodologies, and assessment in higher education: A systematic review. *Frontiers in Education*, 10.

<https://doi.org/10.3389/educ.2025.1703144>

**Petrov, G.** (2025). Enhancing Employability Skills through Project-Based Learning in Business Education: Addressing the Needs of Widening Participation Students. *Journal of Learning Development in Higher Education*. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1464993>

**Poquis, E. V; Cadenillas, V. A; Palacios, J. P. G. de R; Nuñez, F. E. V; Buendia, G. R. V; Chumacero, J. C. C.** (2020). Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de Enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público. *Propósitos y representaciones*, 8(3), 21. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8117957>

**Qamariah, H; Hercz, M.** (2025). The Impact of Professional Development Programs on English as a Foreign Language Instructors in Higher Education Institutions. *Education Sciences*, 15(8), 1071. <https://doi.org/10.3390/educsci15081071>

**Ramírez, J. L. D.** (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 475-489. <https://doi.org/10.15359/ree.24-2.23>

**RM-017-2020-TR.** Lineamientos para el Desarrollo y fortalecimiento de competencias para la empleabilidad; Legislation Nos. 017-2020-TR; 17 (2020).

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/497047/RM-017-2020-TR.pdf>

**Rodrigues, A. L.** (2023). Entrepreneurship Education Pedagogical Approaches in Higher Education. *Education Sciences*, 13(9), 940. <https://doi.org/10.3390/educsci13090940>

**Romero, V. L. C; Bedón, Y. T. S; Franco, J. L. M; Romero, V. L. C; Bedón, Y. T. S; Franco, J. L. M.** (2022). Meta-análisis de competencias transversales en la empleabilidad de los universitarios. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 15(43), 20-42.

<https://doi.org/10.35588/gpt.v15i43.5464>

**Saldarriaga, D. M. R; Huayta, Y. J. F; Barramedo, D. R. G; Narvaez, T. A; Saldarriaga, D.**

- M. R; Huayta, Y. J. F; Barramedo, D. R. G; Narvaez, T. A. (2023). Valoración de las competencias de empleabilidad en estudiantes peruanos de educación superior tecnológica: Un estudio comparativo. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 16(48), 115-137. <https://doi.org/10.35588/gpt.v16i48.6504>
- Satar**, M. S; Alharthi, S; Omeish, F; Alshibani, S. M; Saqib, N. (2024). Digital Learning Orientation and Entrepreneurial Competencies in Graduates: Is Blended Learning Sustainable? *Sustainability*, 16(17), 7794. <https://doi.org/10.3390/su16177794>
- Seti**, T. M; Ngqulana, A; Sindesi, O. A. (2025). Industry perceptions of employability skills for agricultural graduates in the fourth industrial revolution. *SA Journal of Industrial Psychology*, 51(1), 2214. <https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2214>
- Simeunovic**, V; Milic, S; Pajrok, A. (2022). Higher Education in the Eyes of Economic Operators. *Sustainability*, 14(13), 7973. <https://doi.org/10.3390/su14137973>
- Stofkova**, J; Poliakova, A; Stofkova, K. R; Malega, P; Krejnos, M; Binasova, V; Daneshjo, N. (2022). Digital Skills as a Significant Factor of Human Resources Development. *Sustainability*, 14(20), 13117. <https://doi.org/10.3390/su142013117>
- Suleman**, F; Suleman, A; Cunha, F. M. (2024). Employability skills and jobs for graduates: Learning from job advertisements. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (105), 121-140. <https://journals.openedition.org/spp/14394>
- Suyitno**, S; Nurtanto, M; Jatmoko, D; Widiyono, Y; Purwoko, R. Y; Abdillah, F; Setuju, Hermawan, Y. (2025). The Effect of Work-Based Learning on Employability Skills: The Role of Self-Efficacy and Vocational Identity. *European Journal of Educational Research*, 14(1), 309-321. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.14.1.309>
- Tight**, M. (2023). Employability: A core role of higher education? *Research in Post-Compulsory Education*, 28(4), 551-571. <https://doi.org/10.1080/13596748.2023.2253649>
- Tushar**, H; Sooraksa, N. (2023). Global employability skills in the 21st century workplace: A semi-systematic literature review. *Heliyon*, 9(11). [https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440\(23\)08231-2](https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440(23)08231-2)
- UNESCO**. (2025). *Qué debe saber acerca de las competencias para el trabajo y la vida*. Organización de Naciones Unidas. UNESCO. <https://www.unesco.org/es/skills-work-life/need-know>
- Velu**, S. R. (2023). Design Thinking Approach for Increasing Innovative Action in Universities: ICT's Mediating Effect. *Sustainability*, 15(1), 24. <https://doi.org/10.3390/su15010024>
- Vlachopoulos**, D; Pachni, O. T. (2026). Preparing University Graduates for the Labour Market Through Employability Skills Development and University–Industry Collaboration: A Systematic Review. *Education Sciences*, 16(3), 426. <https://doi.org/10.3390/educsci16030426>
- Wu**, Q; Cheng, X; Wang, W; Wang, C. (2025). Employment Skills Demand and Skill Premiums: What Engineering Graduates Does the Market Require? *European Journal of Education*, 60(3), e70195. <https://doi.org/10.1111/ejed.70195>