

AÑO 30 No. 109, 2025
ENERO-MARZO



No. 109, 2025
ENERO-MARZO



Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES



Dimensiones de empleabilidad: una mirada de análisis bibliométrico

Velásquez Orozco, Juan Miguel*
Zúñiga Collazos, Alexander**

Resumen

Durante los últimos años, la empleabilidad ha proyectado una considerable transformación producto de cambios, los cuales han incidido en el mercado laboral; por consiguiente, este estudio propuso un análisis bibliométrico sobre la literatura existente sobre la empleabilidad. La revisión de literatura en Scopus reveló 13,567 publicaciones entre 1997 y 2023 en áreas de negocios, gestión y contabilidad, de las cuales 2,996 fueron relevantes. Al enfocar el análisis en “dimensiones de empleabilidad”, identifiqué 174 estudios, aplicando VOSviewer 1.16.18. Como resultado del análisis de contenido, los estudios sobre las dimensiones de empleabilidad mencionan la existencia de cinco dimensiones: experiencia ocupacional, anticipación y optimización, flexibilidad personal, sentido corporativo y equilibrio. Además, este estudio identificó una sexta y séptima dimensión explicativa: el manejo de segunda lengua y las competencias digitales. Como conclusión, se evidenció el creciente interés en las “dimensiones de empleabilidad” como un campo relevante dentro del ámbito laboral global, así como países, afiliaciones, autores, palabras clave y clústeres relevantes para el análisis de literatura existente sobre la empleabilidad y contribuir a futuros estudios empíricos en este campo.

Palabras clave: empleabilidad; dimensiones de empleabilidad; bibliometría.

Recibido: 01.10.24

Aceptado: 09.12.24

* Administrador de Empresas, Magister en Administración, Docente investigador, Facultad de Ciencias Administrativas y Financieras, Institución Universitaria EAM, Ciudad: Armenia, país: Colombia, Email: jvelasquez@eam.edu.co, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7570-5123>

** PhD en Gestión Turística, docente investigador, Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle, Ciudad: Cali, País: Colombia, Email: alexander.zuniga@correounivalle.edu.co, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0337-6113>

Dimensions of Employability: A Bibliometric Analysis Perspective

Abstract

During the last few years, employability has undergone a considerable transformation due to changes, which have impacted the labor market; therefore, this study proposed a bibliometric analysis of the existing literature on employability. The literature review in Scopus revealed 13,567 publications between 1997 and 2023 in the areas of business, management and accounting, of which 2,996 were relevant. Focusing the analysis on “employability dimensions”, I identified 174 studies, applying VOSviewer 1.16.18. As a result of the content analysis, studies on the dimensions of employability mention the existence of five dimensions: occupational experience, anticipation and optimization, personal flexibility, corporate sense and balance. Furthermore, this study identified a sixth and seventh explanatory dimension, second language management and digital competencies. In conclusion, the growing interest in the “employability dimensions” was evident as a relevant field within the global workplace, as well as countries, affiliations, authors, keywords and relevant clusters for the analysis of existing literature on employability and contributing to future empirical studies in this field.

Keywords: employability; employability dimensions; bibliometrics

1. Introducción

A lo largo de las últimas décadas, el concepto de “empleabilidad” experimenta una notable transformación debido a los profundos cambios que han afectado al mercado laboral y al aumento de las demandas de competencias tanto técnicas como sociales. La empleabilidad ha pasado de centrarse exclusivamente en la adquisición de conocimientos técnicos a abarcar un conjunto integral de habilidades y competencias, lo que permite a las personas adaptarse de manera proactiva a las transformaciones del entorno laboral.

Se realizan numerosos estudios que abordan las “dimensiones de empleabilidad”, un concepto que agrupa

diversos aspectos, como la experiencia ocupacional, la flexibilidad, la capacidad de anticipación, la optimización y el equilibrio entre la vida personal y profesional. Estas dimensiones permiten evaluar de manera más integral la preparación de una persona para enfrentar los desafíos del mercado laboral actual, caracterizado por su dinamismo e imprevisibilidad. Aunque la empleabilidad y sus dimensiones han sido ampliamente reconocidas, de acuerdo con la revisión realizada en esta investigación, son pocos los estudios que emplean métodos bibliométricos y de análisis de contenido. Por ello, este estudio se llevó a cabo para llenar este vacío en la literatura.

El objetivo de este estudio es

analizar la literatura existente sobre la empleabilidad y contribuir a futuros estudios empíricos en este campo. Para ello, se tomaron en cuenta los estudios disponibles en la base de datos Scopus, los cuales fueron analizados mediante un análisis bibliométrico utilizando el software VOSviewer 1.16.18. Esto permite identificar las dimensiones de la empleabilidad con mayor relevancia en la literatura científica.

La investigación sobre las “dimensiones de empleabilidad” no solo refleja el estado actual del conocimiento en este campo, sino que resalta la necesidad de profundizar en áreas emergentes como competencias digitales y manejo de una segunda lengua, que son dimensiones que se están convirtiendo en requisitos indispensables en el mercado laboral actual.

2. Empleabilidad y sus dimensiones: Revisión de literatura

Empleabilidad proviene del inglés *employability*; este término representa una realidad social que varía según la disciplina que la analice (Lantarón, 2016), lo que lo convierte en un concepto dinámico por sus raíces sociales y su constante evolución (Ball, 2009).

Según Drucker (1999), implica una combinación de aptitudes, conocimientos y competencias emocionales. Mientras que Hillage y Pollard (1998) la definen como la capacidad para obtener, mantener, moverse de rol, cambiar de empleo y asegurar un trabajo adecuado. En consecuencia, se reconoce que esta es un proceso continuo de adaptación a nuevas situaciones y búsqueda de crecimiento profesional (Sarassa et al, 2019).

En cuanto a las dimensiones de la empleabilidad, concepto que según Mertens (1996) surgió en los años ochenta en algunos países industrializados, McClelland (1973) señala que la sola evaluación y medición de aptitudes y conocimientos son insuficientes para predecir el rendimiento laboral. De hecho, Das y Velmurugan (2019) advierten que, si los empleados carecen de lo demandado por los empleadores, la productividad se reducirá.

Así pues, las discusiones sobre la empleabilidad se centran en la diferencia entre los requerimientos del mercado laboral y el valor del conocimiento (Forrier, 2015). Por tanto, es necesario desarrollar habilidades como trabajo en equipo, colaboración y liderazgo a través de una educación orientada a resultados (Collet, 2015). Ya que la evolución de las demandas laborales transforma la empleabilidad por medio de empleadores, recursos humanos y formadores (Ratten y Jones, 2021). Investigaciones de Thijssen et al, (2008) y Spinosa (2005) subrayan la importancia de la adaptabilidad de los individuos para usar sus habilidades y ajustarse a las exigencias laborales; son el rendimiento y la sostenibilidad organizacional (Crook et al, 2011; Brown, Green y Lauder, 2001).

Igualmente, las dimensiones de la empleabilidad abarcan aspectos laborales y otros más amplios de la trayectoria profesional, el desarrollo del potencial humano y el proceso laboral (Van der Krogt, 1998). Estas capacidades permiten aprovechar oportunidades y enfrentar desafíos en el mercado laboral (Rothwell et al, 2008), y su complejidad es clave en el entorno actual (Suárez, 2016). Según Ratten y Jones (2021) y Greenland et al, (2022), los cambios

económicos, sociales y tecnológicos reconfiguran la empleabilidad entendida como un fenómeno multicausal y multidimensional.

Así las cosas, la comunidad científica considera la empleabilidad desde al menos siete dimensiones. Destaca la experiencia ocupacional, que abarca conocimientos, habilidades metacognitivas y el reconocimiento social otorgado por actores clave (Van der Heijden et al, 2018; Chamorro-Premuzic & Furnham, 2010; Finch, 2016). Autores como Boudreau et al, (2001) y Onstenk y Kessels (1999) también destacan la experiencia ocupacional como un componente esencial de la empleabilidad que considera la trayectoria laboral, los logros y el desarrollo de habilidades (Barrios y Sáenz, 2020).

La dimensión de anticipación y optimización, según Kluytmans y Ott (1999), se refiere a la capacidad de adaptación del empleado, sus condiciones laborales y el contenido del trabajo para ejecutar tareas óptimamente. A su vez, Guilbert et al, (2016) destacan la importancia de un enfoque sistémico para facilitar esta anticipación. Por su parte, la flexibilidad personal, definida por Madero y Barboza (2015), es la capacidad de los empleados para ajustarse a las dinámicas del entorno, permitiéndoles responder efectivamente a los cambios. Este concepto ha ganado relevancia, y Ballina (2015) enfatiza que los trabajadores deben comprender los procesos de flexibilidad organizacional para adaptarse al mercado laboral.

Las personas necesitan habilidades como flexibilidad, adaptabilidad y aprendizaje continuo para ingresar, mantenerse y progresar en un mercado laboral impredecible (Rentería, 2008). Estas habilidades permiten responder a las necesidades de los empleadores

y adaptarse a relaciones laborales más flexibles (Caballero et al, 2014). Además, la empleabilidad modera la relación entre las prácticas de contratación y el compromiso de los colaboradores, mejorando la satisfacción y el desempeño de los equipos (Cerrato et al, 2016). Las empresas, a su vez, asumen una mayor responsabilidad para consolidar su posición y garantizar mejores resultados (Abbas, 2019). Es fundamental que los empleados se identifiquen con los objetivos corporativos y participen en la toma de decisiones para fortalecer su integración y compromiso (Chapman y Martín, 1995).

El sentido corporativo amplía el comportamiento ciudadano organizacional, involucrando la participación y el rendimiento en diferentes grupos de trabajo y redes (Podsakoff et al, 2000). Esto promueve una mayor integración de los empleados con la empresa, impactando en sus funciones laborales y en el entorno organizacional (Richardson, 2019). Asimismo, el equilibrio es clave para la empleabilidad. Suárez-Lantarón (2016) resalta la importancia de mantener un balance entre responsabilidades y objetivos, mientras que Gibb (2014) enfatiza establecer límites para alinear las metas corporativas con el desarrollo profesional.

El equilibrio es fundamental para el éxito en diversos campos laborales (Grant, 2008), y su influencia se refleja en la distinción entre locus de control interno y externo (Skinner, 1996; Mahalawat, 2019). Esta dimensión resalta la importancia de la autoconciencia y la autorregulación en el desarrollo de la empleabilidad en la carrera profesional (Blanco-Ariza, 2020). En cuanto a las habilidades transferibles, Bennett (2002) encontró que el dominio de una segunda

lengua es uno de los requisitos más valorados por los empleadores, ya que facilita la comunicación con las partes y mejora la empleabilidad (Pellegrino y Hilton, 2012).

El conocimiento de una segunda lengua mejora significativamente la empleabilidad en mercados globalizados (Leslie & Russell, 2006). Sin embargo, los avances tecnológicos presentan desafíos en la evaluación de la comprensión de lenguas, destacando la necesidad de nuevos procesos cognitivos y habilidades de procesamiento (East y Slomp, 2023; Singer y Alexander, 2017). En un entorno laboral flexible, el aprendizaje continuo de nuevas tecnologías se vuelve crucial para crear oportunidades laborales (Savickas et al, 2009). Así, la empleabilidad se convierte en un factor clave para enfrentar la creciente competencia en el mercado laboral (Fugate, 2006).

Ocaña-Fernández et al, (2019) destacan la importancia de las competencias digitales para aprovechar la transformación digital (Arntz et al, 2019). Estas habilidades, especialmente en la educación superior, incluyen conocimientos tecnológicos clave. Rangel y Peñalosa (2013) subrayan la necesidad de adquirir nuevas competencias para mejorar la empleabilidad, mientras que Zhao (2021) y Salahodjaev (2021) enfatizan su relevancia en la adaptación al entorno tecnológico. Van Deursen y Van Dijk (2014) definen estas competencias en cuatro dominios, complementadas por Cattaneo et al, (2022) en relación con la competitividad laboral. Además, David-López (2022) afirma que los factores económicos, sociales y tecnológicos continúan transformando la demanda laboral y la empleabilidad.

3. Enfoque metodológico

El presente estudio realizó una búsqueda, estructuración y visualización de la literatura a partir de datos bibliográficos y analizó el campo de conocimiento asociado a la empleabilidad. En este sentido, la investigación identificó las dimensiones de la empleabilidad desde una perspectiva teórica, con el objetivo de formular una base conceptual que sirva de fundamento para futuras líneas de investigación.

Se aplicó un método de investigación cuantitativo mediante técnicas bibliométricas y de análisis de contenido, que permitieron cumplir con el propósito del estudio, utilizando el programa informático VOSviewer 1.6.18. La búsqueda se centró en el término “empleabilidad” en la base de datos Scopus, como un criterio de búsqueda preciso para evitar la pérdida de enfoque, especialmente en el análisis de contenido. Esta investigación inicial identificó un total de 13,567 publicaciones relacionadas entre los años 1997 y 2023, limitadas a las áreas de negocios, gestión y contabilidad, lo que permitió seleccionar 2,996 artículos relevantes. Sin embargo, al enfocar el análisis en el concepto de “dimensiones de empleabilidad”, el número de estudios se redujo significativamente, quedando en un total de 174 estudios que fueron analizados.

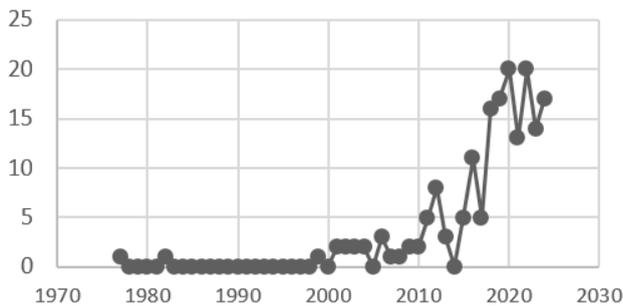
4. Análisis bibliométrico sobre las dimensiones de la empleabilidad: Resultados

Se realizó un estudio bibliométrico utilizando la base de datos Scopus, en el cual se empleó el término de búsqueda “empleabilidad”. Al examinar el gráfico

sobre el número de publicaciones en la literatura sobre dimensiones de empleabilidad (Gráfico 1), se observó que los trabajos en este campo comenzaron de manera incipiente en 1977. El número de publicaciones aumentó significativamente en 2001,

aunque se produjo una caída en 2005. No obstante, el crecimiento se reanudó en 2009, alcanzando su punto máximo en los años 2020 y 2022, con 20 publicaciones en cada uno de estos años.

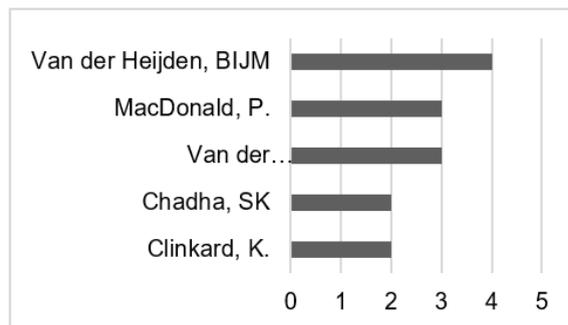
Gráfico 1
Documentos por Año



En cuanto al número de publicaciones por autor (Gráfico 2), se identificó a la profesora holandesa Beatrice van der Heijden como la autora más prolífica, con un total de

4 publicaciones. Le sigue la doctora australiana Paula McDonald, con 3 publicaciones, y varios otros autores con 2 publicaciones cada uno.

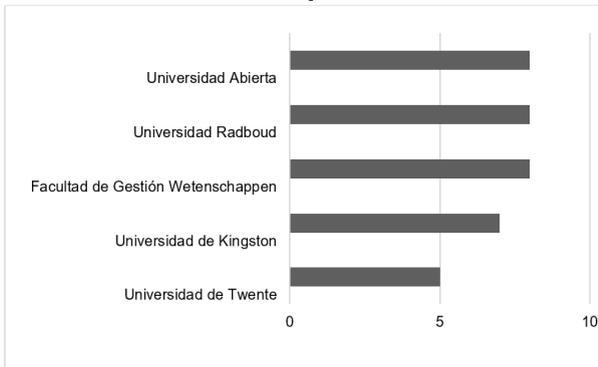
Gráfico 2
Documentos por autor



Los documentos por afiliación provienen, en su respectivo orden, de la Facultad de Gestión Wetenschappen, la Universidad Radboud y la Universidad

Abierta, cada una con 8 publicaciones. Todas estas instituciones están ubicadas en los Países Bajos, como se observa en el Gráfico 3, documentos por afiliación.

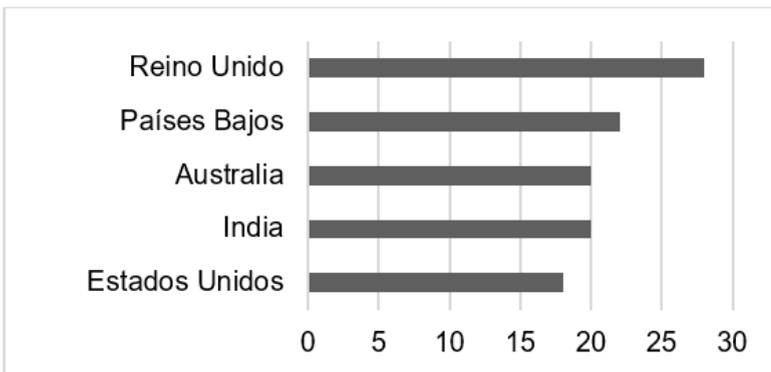
Gráfico 3
Documentos por Afiliación



En el gráfico 4, documentos por país, se destacaron los países con mayor cantidad de investigaciones en SCOPUS: el Reino Unido encabezó la lista con 28 publicaciones, seguido por los Países Bajos con 22, y Australia

e India con 20. A continuación, se encontraron varios países europeos y asiáticos con un menor número de artículos, lo que puso en evidencia la escasa investigación realizada en Latinoamérica.

Gráfico 4
Documentos por País

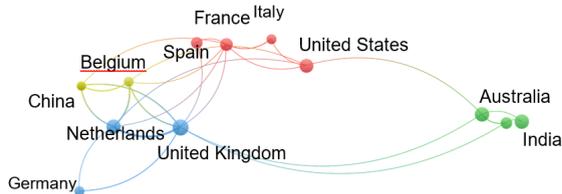


A continuación, se aplicó la herramienta VOSviewer, que ofrece una funcionalidad de minería de textos utilizada para construir y visualizar redes de co-ocurrencia de términos importantes extraídos de un corpus de literatura científica (Van Eck y Waltman, 2022).

Esta herramienta arrojó datos muy interesantes para la revisión de literatura y corroboró los [hallazgos.En](#)

el Diagrama 1 relacionado con la red de países, se apreció que los países donde más se investigó sobre las “dimensiones de empleabilidad” coinciden con los mencionados anteriormente: Reino Unido, Países Bajos y Australia. Estos países lideraron la producción académica en este campo, lo que reflejó su interés en comprender y abordar las competencias necesarias para enfrentar los cambios en el mercado laboral global.

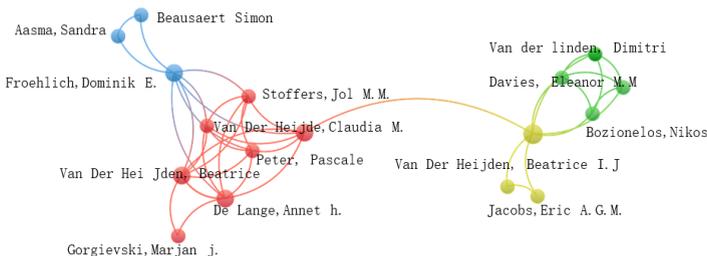
Diagrama 1
Red de Países



Por su parte, en el Diagrama 2 Red de autores, presento los diferentes clústeres de investigadores especializados, entre los que se destacaron autores de renombre como Van Der Heijden y Mac Donald. Estos investigadores sobresalieron por su alta producción académica y por su influencia dentro de la red investigativa, obteniendo un score de conexión de 8, lo que los posicionó como gráficos

seminales en este ámbito. Su trabajo se enmarcó en la definición actual de “empleabilidad” y, en concordancia con los países mencionados, promovieron una visión integral de esta, que abarcó una serie de atributos individuales, incluyendo conocimientos, habilidades técnicas y competencias relacionadas con la “gestión de la carrera” (Van der Heijden, 2006).

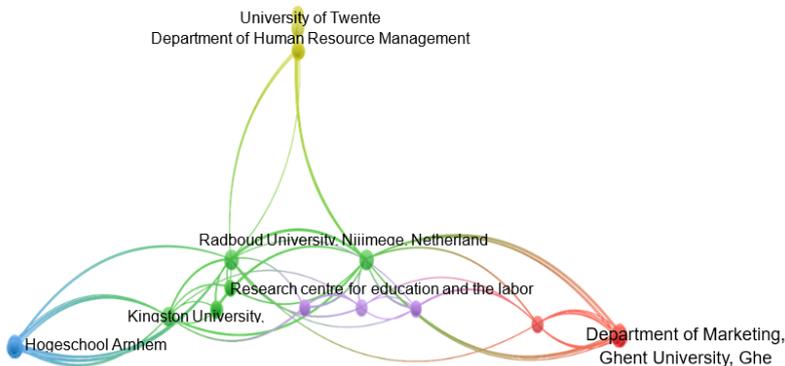
Diagrama 2
Red de autores



El Diagrama 3 es una red de autores en cuanto a la afiliación, mientras que el gráfico 7 es una visualización sobrepuesta de afiliación, que muestra una relación con el estudio revelado en

Scopus. Además, se destacó que 357 instituciones publicaron documentos sobre dimensiones de empleabilidad, incluidas aquellas que más publicaciones han realizado en los últimos 3 años.

Diagrama 3 Visualización sobrepuesta de afiliación



Las instituciones con mayor fuerza de enlace fueron la Universidad Radboud de Nimega (Países Bajos), la Open University of the Netherlands (Países Bajos) y Kingston University Penrhyn Road Campus (Inglaterra), con un score de 34, 34 y 23, respectivamente.

4.1 Análisis de contexto: Categorías y tendencias de investigación

Las palabras clave son indicadores trascendentales que expresan los temas intelectuales y la estructura de las áreas de investigación en un artículo (Donthu et al, 2021). En los estudios sobre dimensiones de empleabilidad, se utilizaron 147 palabras clave, eliminándose aquellas sin relevancia, como nombres de países o repeticiones. A partir de esto, se realizó un análisis de

coocurrencia para revelar la estructura temática del campo. En este análisis, se identificaron 11 categorías distintas, basadas en la fuerza de conexión de las palabras clave en la red la cual se observan en la figura 8 Palabras Clave. La primera categoría se relacionó con la “educación” y el “sector público”, destacando términos como “educación doctoral”, “entidades oficiales”, “retorno a la educación” y “enfoque de asociación”.

Los términos identificados reflejaron una intersección entre la formación académica avanzada y el rol de las instituciones públicas en la promoción de la empleabilidad. La segunda categoría agrupó estudios centrados en el “futuro del trabajo” y las “competencias digitales”, destacando conceptos como “mundo en desarrollo”, “habilidades digitales” y “entornos de trabajo”, que subrayaron la creciente

Después se utilizó la base de datos Scopus y el software VOSviewer se elaboró la Tabla 1 con las palabras

clave con mayor fuerza de enlace, considerando las 30 más relevantes.

Tabla 1
Análisis de correspondencia bibliográfica

Ítem	Palabra clave	Ocurrencia	Fuerza de asociación	Ítem	Palabra clave	Ocurrencia	Fuerza de asociación
1	Empleo	4	62	16	Estudio Teórico	1	18
2	Empleabilidad	4	55	17	Cognición	1	17
3	Comercio electrónico	2	31	18	Competencia Digital	1	17
4	IA	2	29	19	Habilidad digital	1	17
5	Ingeniería	2	29	20	Digitalización	1	17
6	Mundo en desarrollo	2	27	21	Análisis Empírico	1	17
7	Mercado laboral	2	27	22	Validación	1	17
8	Mano de Obra Calificada	2	26	23	Trabajos del futuro	1	17
9	Proyectos	2	24	24	Revisión de literatura	1	17
10	Comercio	1	19	25	Escalas de medida	1	17
11	Dimensión crítica	1	19	26	Medidas	1	17
12	Trabajador salud	1	19	27	Investigación de trabajo	1	17
13	Inversión	1	1	28	Encuesta	1	17
14	Inversiones	1	19	29	Entornos de trabajo	1	17
15	Enfoque de asociación	1	19	30	Equilibrio	1	15

En investigaciones previas se ha destacado la relevancia de las investigadoras Claudia M. Van Der Heijde y Beatrice I. J. M. Van Der Heijden, quienes identificaron cinco dimensiones esenciales: experiencia ocupacional, anticipación y optimización, flexibilidad personal, sentido corporativo y equilibrio. Estas dimensiones se reflejaron claramente en el análisis de palabras clave. Por ejemplo, “mano de obra calificada” se asoció con la Experiencia Ocupacional; “mundo en desarrollo” con la Anticipación y Optimización; “entornos

de trabajo” con la Flexibilidad Personal; “enfoque de asociación” con el Sentido Corporativo; y “equilibrio”. Cada una de estas palabras mostró una fuerza de asociación significativa en el estudio, con valores de 26, 27, 17, 19 y 17, respectivamente.

En cuanto al manejo del segundo idioma, el dominio del inglés, por tanto, se ha vuelto crucial para las oportunidades laborales y el crecimiento profesional de los trabajadores en la actualidad (Stanton, 2021). Considerando lo anteriormente expuesto, se decidió

incluir la variable del “segundo idioma” (inglés) en este análisis. Esta competencia se categorizó bajo la palabra clave “futuro del trabajo”, la cual presentó una fuerza de enlace de 17 en el estudio bibliométrico, subrayando su relevancia para la empleabilidad en el mercado laboral moderno. En cuanto a la influencia de las competencias digitales, estudios recientes confirmaron que estas transformaron radicalmente la manera en que las empresas operan.

A medida que la competencia se intensifica y las expectativas de los clientes crecen, las empresas se vieron obligadas a adoptar una mayor digitalización en sus modelos de negocio, lo que llevó a un cambio en sus propuestas de valor y sus operaciones internas (Holopainen et al, 2023). Además, investigaciones sugirieron que las tecnologías digitales proporcionaron nuevas formas de implementar sistemas de trabajo colaborativo que aumentaron la competitividad de las organizaciones (Korsen e Ingvaldsen, 2022). Por esta razón, esta investigación decidió incluir la competencia digital, que muestra una fuerza de asociación de 17.

5. Conclusiones

Las dimensiones de la empleabilidad pueden considerarse como una intersección entre las capacidades individuales, las estructuras sociales y las exigencias de los mercados laborales contemporáneos. Más que un conjunto de atributos técnicos y personales, estas dimensiones representan un marco para analizar cómo las personas interactúan con los entornos laborales y cómo estos responden a los cambios globales. Al abarcar diferentes aspectos, estas condicionan la capacidad de los trabajadores para adaptarse y prosperar

en contextos dinámicos, llamando la atención sobre cómo se pueden diseñar entornos laborales inclusivos y sostenibles.

El manejo de una segunda lengua, identificado como una dimensión clave, ejemplifica esta tensión. Aunque se reconoce su relevancia para acceder a redes globales, también puede ser un factor de exclusión para quienes enfrentan barreras educativas. Este aspecto sugiere que las estrategias educativas y laborales deben considerar cómo equilibrar las demandas globales con las particularidades culturales y locales, evitando que los estándares universales invisibilicen saberes y habilidades contextuales. De manera similar, la digitalización transforma las competencias necesarias en el mercado laboral. Las competencias digitales, aunque fundamentales, reflejan desigualdades en el acceso a la tecnología y la formación. De este modo, las dimensiones de empleabilidad pueden actuar como un puente para cerrar brechas sociales y económicas.

El equilibrio, entendido como una de las dimensiones esenciales, tiene implicaciones tanto personales como organizacionales. Este concepto se refiere al balance entre la vida laboral y personal, así como a la alineación entre los objetivos individuales y colectivos. En un entorno laboral que prioriza frecuentemente la productividad, fomentar una cultura de equilibrio puede traducirse en mayores niveles de satisfacción y sostenibilidad. Además, el análisis de las dimensiones de empleabilidad invita a reflexionar sobre el papel de las instituciones educativas y las empresas en el desarrollo de estas capacidades. Las instituciones educativas enfrentan el desafío de combinar habilidades técnicas con

competencias críticas, mientras que los empleadores deben asumir una perspectiva más integral del talento humano, reconociendo a los trabajadores como agentes de cambio dentro de las organizaciones. Esta visión podría fortalecer la competitividad empresarial y la cohesión social.

Por otro lado, estas dimensiones reflejan una conexión intrínseca entre las habilidades personales y las dinámicas del mercado laboral global. Este vínculo plantea interrogantes sobre el futuro del trabajo: en términos de adaptación a los cambios actuales y la capacidad de anticipar retos futuros. Las estrategias que emergen de este análisis tienen el potencial de transformar la relación entre el desarrollo humano y las estructuras económicas.

Referencias bibliográficas

- Abbas, J. (2019). Impact of total quality management on corporate green performance through the mediating role of corporate social responsibility. *Journal of Cleaner Production*, 242, 118458. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118458>
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2019). Digitization and the future of work: Macroeconomic consequences. In *Handbook of labor, human resources and population economics* (pp. 1-29). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_33-1
- Ball, M. (2009). Learning, labour and employability. *Studies in the Education of Adults*, 41(1), 39-52. <https://doi.org/10.1080/02660830.2009.11661548>
- Ballina Ríos, F., García Pérez de Lema, D., & Martínez García, F. J. (2015). La estrategia como factor determinante del rendimiento de la MIPYME: Un estudio empírico en México, DF. *Revista de Estudios Empresariales*, 2, 101-116.
- Barrios, J., & Sáenz, J. (2020). Análisis de los factores para la empleabilidad en los profesionales de El Espinal Tolima. *Revista Innova ITFIP*, 6(1), 1-10. <https://doi.org/10.35481/innova.v6i1.434>
- Bennett, R. (2002). Employers' demands for personal transferable skills in graduates: A content analysis of 1,000 job advertisements and an associated empirical study. *Journal of Vocational Education & Training*, 54(4), 457-476. <https://doi.org/10.1080/13636820200200191>
- Blanco-Ariza, A. B., Vásquez-García, Á. W., García-Jiménez, R., & Melamed-Varela, E. (2020). Estructura organizacional como determinante competitivo en pequeñas y medianas empresas del sector alimentos. *Revista Latinoamericana de Administración*, 56(2), 123-145. <https://doi.org/10.1108/RLA-05-2020-0734>
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 53-81. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1755>
- Brown, P., Green, A., & Lauder, H. (2001). High skills: Globalization, competitiveness, and skill formation: globalization, competitiveness, and skill formation. OUP Oxford.
- Brown, P., Green, A., & Lauder, H. (2001). High skills: Globalization, competitiveness, and skill formation: globalization, competitiveness, and skill formation. OUP Oxford.
- Caballero, G., López-Miguens, M., &

- Lampón, J. (2014). La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 146(146), 23-46. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.146.23>
- Cattaneo, A. A., Antonietti, C., & Rauseo, M. (2022). How digitalised are vocational teachers? Assessing digital competence in vocational education and looking at its underlying factors. *Computers & Education*, 176, 104358. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2022.104358>
- Cerrato, K., Argueta, L., & Zavala, J. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 7(1), 21-40. <https://www.lamjol.info/index.php/EyA/article/view/4292/4034>
- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2010). *The psychology of personnel selection*. Cambridge University Press.
- Chapman, G. M., & Martin, J. F. (1995). Computerized business games in engineering education. *Computers & Education*, 25(1-2), 67-73. [https://doi.org/10.1016/0360-1315\(95\)00002-7](https://doi.org/10.1016/0360-1315(95)00002-7)
- Collet, C., Hine, D., & Du Plessis, K. (2015). Employability skills: Perspectives from a knowledge-intensive industry. *Education and Training*, 57(5), 532-559. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2014-0076>
- Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., & Ketchen, D. J., Jr. (2011). Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 443-456. <https://doi.org/10.1037/a0022147>
- Das, S. K. M., & Velmurugan, R. (2019). Skill for employability among MBA students, the gap between skill and employability: A study conducted among MBA students and employers. *Journal of Advanced Research in Dynamical & Control Systems*, 11(7), 1-7.
- David-López, G. P. (2022). Impacto social de la Cuarta Revolución Industrial y la responsabilidad social empresarial como respuesta. *I+D Revista de Investigaciones*, 17(2), 121-130.
- Donthu, N., Gremler, D. D., Kumar, S., & Pattnaik, D. (2021). Mapping service journal research topics: A review of 22 years. *Journal of Service Research*, 23(2), 187-193. <https://doi.org/10.1177/1094670520977672>
- Drucker, P. F. (1999). Knowledge-worker productivity: The biggest challenge. *California Management Review*, 41(2), 79-94. <https://doi.org/10.2307/41165987>
- East, M., & Slomp, D. (2023). The ethical turn in writing assessment: How far have we come, and where do we still need to go? *Language Teaching*, 1-12. <https://doi.org/10.1017/S0261444823000012>
- Finch, D. J., Peacock, M., Levallet, N., & Foster, W. (2016). A dynamic capabilities view of employability: Exploring the drivers of competitive advantage for university graduates. *Education + Training*, 58(1), 61-81. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2015-0013>
- Forrier, A., Verbruggen, M., & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 56-64. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.007>
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2006).

- A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503–527. <https://doi.org/10.1348/096317906X159728>
- Gibb, S. (2014). Soft skills assessment: Theory development and the research agenda. *International Journal of Lifelong Education*, 33(4), 455-471. <https://doi.org/10.1080/02601370.2013.867546>
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
- Greenland, S., Saleem, M., Misra, R., & Mason, J. (2022). Sustainable management education and an empirical five-pillar model of sustainability. *The International Journal of Management Education*, 20(3), 100658. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100658>
- Guilbert, L., Bernaud, J. L., Gouvernet, B., & Rossier, J. (2016). Employability: Review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16, 69-89. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9288-4>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis* (Vol. 107). DfEE.
- Holopainen, M., Saunila, M., & Ukko, J. (2023). Value creation paths of organizations undergoing digital transformation. *Knowledge and Process Management*, 30(2), 125-136. <https://doi.org/10.1002/kpm.1683>
- Kluytmans, F., & Ott, M. (1999). Management of employability in the Netherlands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 261-272. <https://doi.org/10.1080/135943299398110>
- Korsen, E. B. H., & Ingvaldsen, J. A. (2022). Digitalisation and the performance measurement and management system: Reinforcing empowerment. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(4), 1059-1075. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2020-0663>
- Lantarón, B. S. (2016). Empleabilidad: Análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.
- Leslie, D., & Russell, H. D. (2006). The importance of foreign language skills in the tourism sector: A comparative study of student perceptions in the UK and continental Europe. *Tourism Management*, 27(6), 1397-1407. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2005.12.016>
- Madero, S. M., & Barboza, G. A. (2015). Interrelationship of culture, labor flexibility, strategic alignment, innovation and firm performance. *Contaduría y Administración*, 60(4), 735-756. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2015.06.003>
- Mahalawat, V., & Sharma, B. (2019). Study of factors affecting employee satisfaction and their impact on the organization. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 11, 939-945.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos*. México: Editorial Cinterfor.

- Ocaña-Fernández, Y., Valenzuela-Fernández, L. A., & Garro-Aburto, L. L. (2019). Artificial intelligence and its implications in higher education. *Journal of Educational Psychology-Propósitos y Representaciones*, 7(2), 553-568. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.278>
- Onstenk, J. H. A. M., & Kessels, J. (1999). Employability: Arbeidsmarkt, brede vakbekwaamheid en burgerschap. *Comenius*, 19, 113-132.
- Pellegrino, J. W., & Hilton, M. L. (2012). *Education for life and work: Developing knowledge and skills transferable in the 21st century*. Washington, DC: National Academies Press.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Rangel, A., & Peñalosa, E. A. (2013). Alfabetización digital en docentes de educación superior: Construcción y prueba empírica de un instrumento de evaluación. *Pixel-Bit: Revista de Medios y Educación*, 43, 75-88.
- Ratten, V., & Jones, P. (2021). Entrepreneurship and management education: Exploring trends and gaps. *International Journal of Management Education*, 19(1), 100431. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100431>
- Rentería, E. (2008). *Empregabilidade: Versões e implicações. Uma leitura desde a psicologia social*. [Tesis doctoral, Universidad de São Paulo]. <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-12022009-143157/pt-br.php>
- Richardson, N. (2019). Corporate social responsibility or sustainability in music festivals. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(5), 1257-1273. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2019-1632>
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Salahodjaev, R., & Otajonov, S. (2021, December). The role of innovation in social progress? An empirical exploration. In *The 5th International Conference on Future Networks & Distributed Systems* (pp. 398-400).
- Sarassa, J. B., & Pérez, E. R. (2019). Empleabilidad y trabajo del profesorado universitario: Una revisión del campo. *Athenea Digital: Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 19(3), 1-27. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2405>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Singer, L. M., & Alexander, P. A. (2017). Reading on paper and digitally: What the past decades of empirical research reveal. *Review of Educational Research*, 87(6), 1007-1041. <https://doi.org/10.3102/0034654317722961>
- Skinner, E. A. (1996). A guide to constructs of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(3), 549-570. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.3.549>

- Spinosa, M. A. A. (2005). *From employment to employability, from education to educability: Conceptual mutations and individualization of social conflicts*. Recuperado de <http://www.aset.org.ar/congresos/7/10003.pdf>
- Stanton, S. (2021). *Inglés para el empleo: El aprendizaje del inglés en la educación técnica y la formación profesional*. [Libro].
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: Análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84. <https://revistas.uvigo.es/index.php/reined/article/view/2066/2030>
- Thijssen, J. G., Van der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183. <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Van Deursen, A. J., & Van Dijk, J. A. (2014). The digital divide shifts to differences in usage. *New Media & Society*, 16(3), 507-526. <https://doi.org/10.1177/1461444813487959>
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Van Der Heijden, B., Notelaers, G., Peters, P., Stoffers, J., De Lange, A., Froehlich, D. E., & Van der Heijde, C. M. (2018). Development and validation of the short form of employability of five factor instrument. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 236-248. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.02.003>
- Van der Krogt, F. J. (1998). Learning network theory: The tension between learning systems and work systems in organizations. *Human Resource Development Quarterly*, 9, 157-177.
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2022). Crossref as a source of open bibliographic metadata. *Scientometrics*, 125(1), 281-298. <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04312-5>
- Zhao, Y., Sánchez Gómez, M. C., Pinto Llorente, A. M., & Zhao, L. (2021). Digital competence in higher education: Students' perception and personal factors. *Sustainability*, 13(21), 12184. <https://doi.org/10.3390/su132112184>