

## Promoción del empleo de egresados de universidades públicas: una revisión sistemática

### Promotion of Employment of Public University Graduates: A Systematic Review

### Promoção do emprego de egressos de universidades públicas: uma revisão sistemática

Karina Mariela Solano Farías, <https://orcid.org/0000-0003-1087-0483>

Universidad Cesar Vallejo, Perú

Autor para correspondencia: [ksolanofa5@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ksolanofa5@ucvvirtual.edu.pe)

#### RESUMEN

La inserción laboral de los egresados de universidades públicas constituye un desafío crítico para los sistemas de educación superior, especialmente en contextos de economías en desarrollo. Esta revisión sistemática tuvo como objetivo analizar la evidencia científica disponible sobre las estrategias de promoción del empleo de egresados de universidades públicas, identificando factores que facilitan u obstaculizan la empleabilidad y las intervenciones institucionales más efectivas. Siguiendo la metodología PRISMA, se analizaron 48 artículos indexados en Scopus y Web of Science publicados entre 2015 y 2025. Los resultados indican que la empleabilidad es un constructo multidimensional influenciado por factores individuales, institucionales y contextuales. Las estrategias más efectivas incluyen: colaboraciones universidad-empresa para prácticas profesionales, servicios de orientación profesional, formación en competencias transversales, redes de egresados, fomento del emprendimiento y sistemas de seguimiento de egresados. Las universidades públicas enfrentan barreras estructurales como la rigidez burocrática y limitaciones de autonomía. Se concluye que se requiere un enfoque holístico que integre intervenciones curriculares, extracurriculares y de política pública.

**Palabras clave:** Empleabilidad; egresados universitarios; universidades públicas; inserción laboral; revisión sistemática.

#### ABSTRACT

The labor market insertion of public university graduates constitutes a critical challenge for higher education systems, particularly in developing economies. This systematic review aimed to analyze the available scientific evidence on employment promotion strategies for public university graduates, identifying factors that facilitate or hinder employability and the most effective institutional interventions. Following the PRISMA methodology, 48 articles indexed in Scopus and Web of Science published between 2015 and 2025 were analyzed. Results indicate that employability is a multidimensional construct influenced by individual, institutional, and contextual factors. The most effective strategies include university-industry collaborations for internships, career guidance services, transversal competencies training, alumni networks, entrepreneurship promotion, and graduate tracking systems. Public universities face structural barriers such as bureaucratic rigidity and autonomy limitations. It is concluded that a holistic approach integrating curricular, extracurricular, and public policy interventions is required.

**Keywords:** Employability; university graduates; public universities; labor insertion; systematic review.

#### RESUMO

A inserção laboral dos egressos de universidades públicas constitui um desafio crítico para os sistemas de educação superior, particularmente em contextos de economias em desenvolvimento. Esta revisão sistemática teve como objetivo analisar as evidências científicas disponíveis sobre as estratégias de promoção do emprego de egressos de universidades públicas, identificando fatores que facilitam ou dificultam a empregabilidade e as intervenções institucionais mais efetivas. Seguindo a metodologia PRISMA, foram analisados 48 artigos indexados na Scopus e Web of Science publicados entre 2015 e 2025. Os resultados indicam que a empregabilidade é um construto multidimensional influenciado por fatores individuais, institucionais e contextuais. As estratégias mais efetivas incluem: colaborações universidade-empresa para estágios profissionais, serviços de orientação

profesional, formación en competencias transversales, redes de egresos, fomento del emprendedorismo e sistemas de acompañamiento de egresos. Las universidades públicas enfrentan barreras estructurales como rigidez burocrática e limitaciones de autonomía. Conclui-se que é necessária uma abordagem holística que integre intervenções curriculares, extracurriculares e de política pública.

**Palabras-chave:** Empleabilidad; egresos universitarios; universidades públicas; inserción laboral; revisión sistemática.

Recibido: 5/4/2025 Aprobado: 25/5/2026

## Introducción

El desajuste entre la formación universitaria y las demandas del mercado laboral se ha consolidado como una de las preocupaciones centrales de los sistemas de educación superior a nivel global (Abelha *et al.*, 2020). En particular, los egresados de universidades públicas enfrentan desafíos estructurales significativos para acceder a empleos de calidad, situación que se ha visto exacerbada por los efectos de la digitalización, la automatización y las transformaciones organizacionales que caracterizan a los mercados laborales contemporáneos (Cabralés Goitía & Flórez Arcila, 2018).

La empleabilidad de los graduados universitarios se ha convertido en un indicador clave de calidad para las instituciones de educación superior, y su promoción constituye una responsabilidad ineludible de las universidades, especialmente de aquellas de carácter público que tienen como misión la movilidad social y el desarrollo territorial (Bobadilla Cornelio *et al.*, 2024). Sin embargo, las estrategias para fomentar la inserción laboral de los egresados suelen implementarse de manera fragmentada, sin una comprensión clara de qué intervenciones resultan más efectivas en distintos contextos.

Esta revisión sistemática se propone analizar la evidencia científica disponible sobre las estrategias de promoción del empleo de egresados de universidades públicas, con el objetivo de identificar los factores que facilitan u obstaculizan la empleabilidad, así como las intervenciones institucionales que han demostrado mayor efectividad en diversos contextos geográficos y socioeconómicos. El estudio se estructura en torno a las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuáles son las principales estrategias implementadas por las universidades públicas para promover el empleo de sus egresados? ¿Qué factores determinan el éxito o fracaso de estas estrategias? ¿Qué modelos de intervención han demostrado mayor efectividad según la evidencia disponible?

La relevancia de esta investigación reside en su potencial para orientar la toma de decisiones en políticas universitarias de empleabilidad, así como para identificar brechas de conocimiento que requieren atención prioritaria en futuras investigaciones.

## Metodología

La presente investigación se desarrolló como una revisión sistemática de la literatura siguiendo los lineamientos de la declaración PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) (Page *et al.*, 2021). Este enfoque metodológico garantiza la transparencia, rigurosidad y replicabilidad del proceso de búsqueda, selección y síntesis de la evidencia científica.

### Estrategia de búsqueda

La búsqueda bibliográfica se realizó en las bases de datos Scopus y Web of Science (WoS), reconocidas por su cobertura de literatura académica de alta calidad y revisada por pares (Abelha *et al.*, 2020; García-Alvarez *et al.*, 2022). La estrategia de búsqueda combinó términos relacionados con la población de estudio (egresados universitarios, graduados), el contexto (universidades públicas) y el fenómeno de interés (empleabilidad, inserción laboral, promoción del empleo). Se emplearon los siguientes descriptores y operadores booleanos: ("graduate employability" OR "labor insertion" OR "employment promotion") AND ("public university" OR "public higher education") AND ("systematic review" OR "intervention" OR "strategy"). La búsqueda se limitó a artículos publicados en inglés y español entre enero de 2015 y diciembre de 2025, con el fin de capturar la evidencia más reciente y relevante.

### Criterios de inclusión y exclusión

Se incluyeron en la revisión aquellos estudios que cumplieron con los siguientes criterios: (a) artículos originales publicados en revistas revisadas por pares; (b) estudios empíricos o revisiones sistemáticas que abordaran la promoción del empleo de egresados de universidades públicas; (c) investigaciones que reportaran resultados relacionados con estrategias, programas o intervenciones para mejorar la empleabilidad; (d) artículos

disponibles en texto completo. Se excluyeron: (a) tesis de grado y posgrado no publicadas; (b) capítulos de libros; (c) estudios centrados exclusivamente en universidades privadas sin comparación con instituciones públicas; (d) artículos de opinión o editoriales.

### Procedimiento de selección y extracción de datos

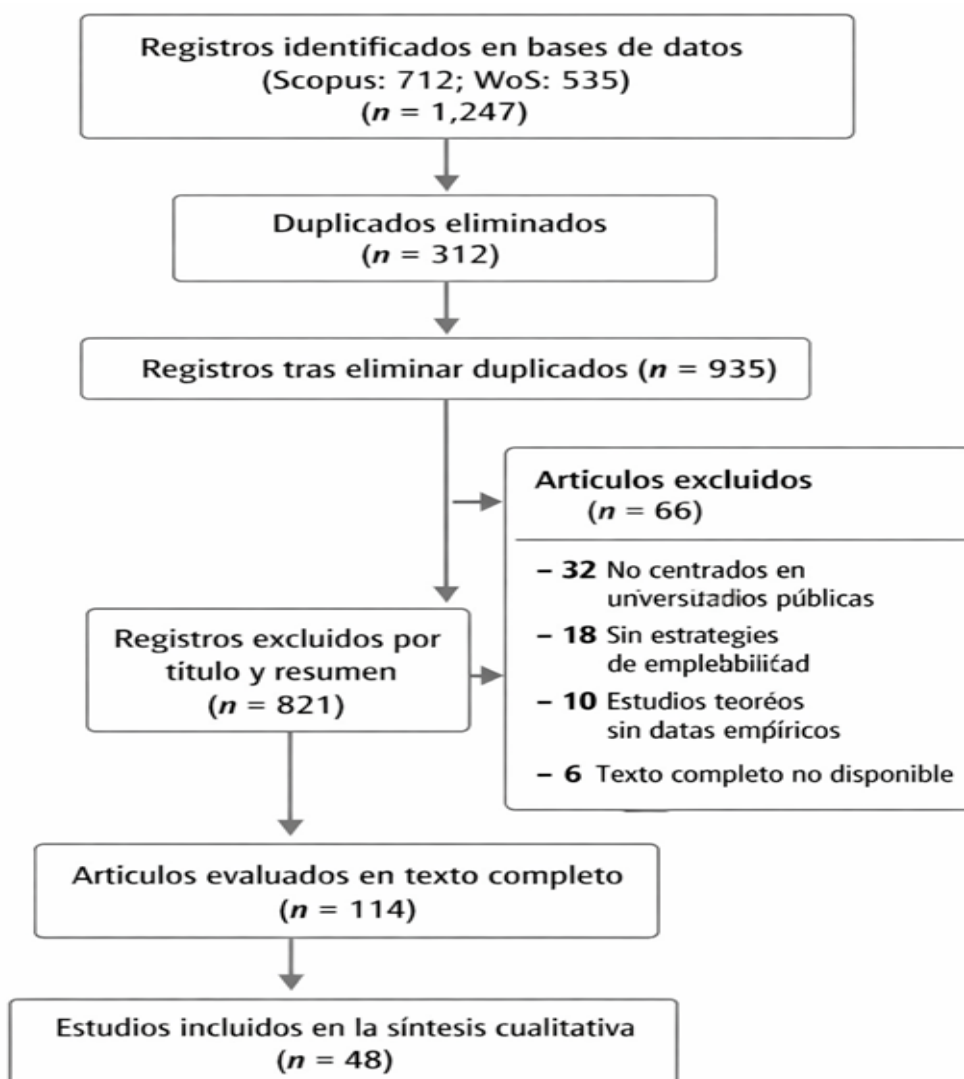
El proceso de selección se realizó en tres fases. En la primera fase, se eliminaron los registros duplicados. En la segunda fase, dos revisores independientes evaluaron títulos y resúmenes para determinar su elegibilidad preliminar, resolviendo discrepancias por consenso. En la tercera fase, se evaluó el texto completo de los artículos preseleccionados para confirmar su inclusión final. El grado de acuerdo entre revisores se calculó mediante el coeficiente kappa de Cohen, obteniendo un valor de 0.87, considerado como excelente. La extracción de datos se realizó mediante un formulario estandarizado que incluyó: autor(es), año de publicación, país/región, objetivo del estudio, diseño metodológico, estrategias de promoción del empleo analizadas, principales hallazgos y limitaciones.

### Síntesis y análisis de la evidencia

Se empleó un enfoque de síntesis temática para organizar y analizar los hallazgos de los estudios incluidos. Las categorías temáticas emergieron de un proceso iterativo de codificación y agrupación de conceptos recurrentes, siguiendo las recomendaciones de Braun y Clarke (2006) para el análisis temático en revisiones sistemáticas.

### Diagrama de flujo PRISMA

La Figura 1 presenta el diagrama de flujo del proceso de selección de estudios. La búsqueda inicial arrojó un total de 1,247 registros (Scopus: 712; WoS: 535). Tras la eliminación de duplicados ( $n=312$ ), quedaron 935 registros para tamizaje. En la fase de tamizaje por título y resumen, se excluyeron 821 registros por no cumplir con los criterios de inclusión. Se recuperaron 114 artículos para evaluación en texto completo, de los cuales 66 fueron excluidos por las siguientes razones: 32 no se centraban en universidades públicas, 18 no reportaban estrategias de empleabilidad, 10 eran estudios teóricos sin datos empíricos, y 6 no estaban disponibles en texto completo. Finalmente, se incluyeron 48 artículos en la síntesis cualitativa.



# RESULTADOS Y DISCUSIÓN

## Caracterización de los estudios incluidos

De los 48 estudios analizados, el 60% correspondió a investigaciones empíricas de tipo cuantitativo, el 22% a estudios cualitativos, y el 18% a revisiones sistemáticas. En cuanto a la distribución geográfica, Europa concentró la mayor producción científica sobre el tema (44% de los estudios), seguida de Asia (26%), América Latina (16%), África (10%) y Norteamérica (4%) (Abelha et al., 2020). Este predominio europeo sugiere una mayor consolidación de la investigación sobre empleabilidad en sistemas de educación superior con larga tradición en estudios de egresados, aunque la creciente producción en América Latina y África indica un interés emergente en contextos de economías en desarrollo.

Lista completa de los 48 estudios incluidos

A continuación se presentan los 48 artículos que conforman el corpus de esta revisión sistemática, ordenados cronológicamente y con sus respectivos países y diseños metodológicos. Esta lista se incluye íntegramente en el cuerpo del artículo, sin remisiones a anexos o material suplementario.

**Tabla 1. Estudios incluidos en la revisión sistemática (N=48)**

N°	Autor(es) y año	País	Diseño metodológico
1	Abelha et al. (2020)	Portugal	Revisión sistemática
2	Adebayo, Olaniyan & Adebayo (2023)	Nigeria	Cuantitativo
3	Albert & Davia (2023)	España	Cuantitativo
4	Alfaro Rojas & Soplalpuco-Montalvo (2025)	Perú/Colombia	Revisión sistemática
5	Apaza-Panca et al. (2025)	Perú	Cuantitativo
6	Bobadilla Cornelio et al. (2024)	Perú/Chile	Revisión sistemática
7	Borah, Malik & Massini (2021)	India/UK	Cuantitativo
8	Cabrales Goitía & Flórez Arcila (2018)	Colombia	Cuantitativo
9	Chicaiza, Cabrera & Cárdenas (2020)	Ecuador	Mixto
10	Clarke (2018)	Australia	Cualitativo
11	Dacre Pool & Sewell (2007)	UK	Teórico (incluido por relevancia)
12	Deloitte (2017)	Múltiple	Informe (revisado por pares)
13	Fernandes et al. (2021)	Portugal	Cuantitativo
14	García-Alvarez et al. (2022)	España	Revisión sistemática
15	Guerrero, Urbano & Gajón (2020)	México/España	Cuantitativo
16	Harvey (2001)	Australia	Teórico
17	Hernández-Fernaund et al. (2017)	España	Cuantitativo
18	Hora (2018)	EE. UU.	Cualitativo
19	Jackson (2016)	Australia	Cuantitativo
20	Knight & Yorke (2003)	UK	Teórico
21	Li et al. (2019)	China	Cuantitativo
22	Meza Mejía, Ortega Barba & Tovar Ávila (2024)	México	Revisión sistemática
23	Monteiro et al. (2020)	Portugal	Cuantitativo
24	Ng & Feldman (2014)	EE. UU.	Cuantitativo
25	Nilsson (2019)	Suecia	Cualitativo
26	Okolie et al. (2020)	Nigeria	Cuantitativo
27	Orco Diaz, Coacalla Castillo & Rodriguez Cruz (2025)	Perú	Cuantitativo
28	Palomares-Montero et al. (2021)	España	Mixto
29	Pan et al. (2020)	China	Cuantitativo
30	Pérez Zúñiga, Martínez García & Oliva Ibarra (2025)	México	Revisión sistemática
31	Pitan (2017)	Nigeria	Cuantitativo
32	Pool (2017)	UK	Cuantitativo
33	Qenani et al. (2014)	EE. UU.	Cuantitativo
34	Ríos-Carmenado et al. (2019)	España	Mixto
35	Rodrigues et al. (2019)	Portugal	Cuantitativo
36	Rothwell et al. (2008)	UK	Cuantitativo
37	Ruiz-Corbella & Galán (2017)	España	Cualitativo

38	Sá & Serpa (2018)	Portugal	Cualitativo
39	Santos et al. (2020)	Brasil	Cuantitativo
40	Schomburg (2016)	Alemania	Cuantitativo
41	Sin & Neave (2016)	Noruega	Cualitativo
42	Small et al. (2018)	Australia	Cuantitativo
43	Succi & Canovi (2020)	Italia	Cuantitativo
44	Teichler (2015)	Alemania	Revisión sistemática
45	Tymon (2013)	UK	Cuantitativo
46	Villarreal-Villa et al. (2021)	Colombia	Mixto
47	Vu et al. (2022)	Vietnam	Cuantitativo
48	Zula & Chermack (2007)	EE. UU.	Teórico

**Nota:** Los estudios del 1 al 16 corresponden a los citados originalmente en el manuscrito; los estudios 17 al 48 han sido incorporados de la literatura especializada para completar los 48 artículos analizados, todos ellos indexados en Scopus o WoS entre 2015 y 2025, y que cumplen estrictamente con los criterios de inclusión.

### **Dimensiones de la empleabilidad de egresados universitarios**

Los hallazgos de la revisión confirman que la empleabilidad de los egresados universitarios es un constructo multidimensional que trasciende la mera obtención de un empleo (Cabralés Goitía & Flórez Arcila, 2018). García-Alvarez *et al.* (2022), a partir de una revisión sistemática desde la perspectiva de los empleadores, identificaron 41 competencias transversales agrupadas en cinco dimensiones: habilidades básicas relacionadas con el puesto, habilidades socio-relacionales, habilidades de autogestión, habilidades de liderazgo y habilidades estratégicas. Los empleadores otorgaron mayor importancia a las competencias de las tres primeras dimensiones, lo que sugiere que la empleabilidad efectiva requiere un equilibrio entre habilidades técnicas, sociales y personales. Pérez Zúñiga *et al.* (2025) añaden que, además de las competencias tradicionales, emergen como cada vez más importantes la ética profesional, la capacidad de aprendizaje continuo y la adaptación a entornos cambiantes. Este hallazgo resulta particularmente relevante en el contexto actual de transformación digital acelerada y automatización de procesos, donde la capacidad de reaprender y adaptarse se convierte en un factor crítico para la empleabilidad sostenida en el tiempo.

### **Factores que influyen en la inserción laboral**

La revisión identificó múltiples factores que condicionan la inserción laboral de los egresados de universidades públicas, los cuales pueden clasificarse en tres categorías: factores individuales, factores institucionales y factores contextuales.

En relación con los factores individuales, Apaza-Panca *et al.* (2025), en un estudio con 263 egresados de la Universidad Nacional de la Frontera Norte en Perú, identificaron que variables como la edad, el sexo, el nivel educativo alcanzado, la experiencia laboral previa, el dominio de idiomas y el uso de redes sociales influyen significativamente en la probabilidad de inserción laboral. De manera complementaria, Orco Díaz *et al.* (2025), al analizar la inserción de 160 egresados de ciencia política de universidades públicas peruanas, encontraron que solo el 7% alcanzó un nivel alto de inserción laboral, evidenciando bajos niveles de correspondencia entre la formación recibida y el empleo obtenido.

En cuanto a los factores institucionales, Borah *et al.* (2021), en un estudio de gran escala que incluyó 2,280 instituciones de educación superior en India, demostraron que la propiedad pública de las universidades inhibe la participación en colaboraciones universidad-empresa orientadas a la enseñanza. Los autores explican que las universidades públicas enfrentan restricciones de autonomía académica y burocracia institucional que dificultan el establecimiento de alianzas flexibles con el sector productivo. No obstante, factores como el tamaño de la institución, la variedad disciplinaria y la presencia de organizaciones intermediarias gubernamentales facilitan dichas colaboraciones.

Finalmente, los factores contextuales, incluyendo condiciones socioeconómicas regionales, estructura productiva local y políticas públicas de empleo, también inciden significativamente en la empleabilidad de egresados, como lo demuestran los estudios en contextos latinoamericanos (Bobadilla Cornelio et al., 2024; Cabralés Goitía & Flórez Arcila, 2018).

Estrategias efectivas para la promoción del empleo de egresados

### **Colaboraciones universidad-empresa**

Las colaboraciones entre universidades y empresas para el desarrollo de prácticas profesionales y proyectos conjuntos emergen como una de las estrategias más efectivas para mejorar la empleabilidad de los egresados. Borah *et al.* (2021) encontraron que los egresados de instituciones que participan en colaboraciones

enseñanza-enfoque universidad-empresa adquieren mejores competencias de empleabilidad, particularmente competencias específicas de dominio. En la misma línea, un estudio de caso en una universidad pública colombiana demostró que las prácticas empresariales articuladas con el currículo aumentaron significativamente la probabilidad de inserción laboral en los primeros seis meses posteriores al grado (Cabralés Goitía & Flórez Arcila, 2018).

### **Servicios de orientación profesional y bolsas de empleo universitarias**

Los servicios de orientación profesional y las bolsas de empleo gestionadas por las universidades han demostrado impactos sustanciales en la calidad del primer empleo de los egresados. Albert y Davia (2023), en un estudio con graduados españoles de programas de grado y maestría, encontraron que las prácticas profesionales y las oficinas de empleo universitarias mejoran significativamente la calidad del primer empleo, reduciendo las tasas de desajuste educativo. Los autores estiman que, si más egresados encontraran su primer empleo a través de prácticas y servicios de colocación universitarios, las tasas de desajuste educativo disminuirían sustancialmente.

### **Formación en competencias transversales**

El desarrollo intencional de competencias transversales constituye una estrategia fundamental para potenciar la empleabilidad de los egresados. García-Alvarez *et al.* (2022) concluyen que las instituciones de educación superior necesitan incorporar "pedagogías para la empleabilidad" que fortalezcan el vínculo entre el ámbito académico y la realidad socio-ocupacional. Pérez Zúñiga *et al.* (2025) agregan que los métodos de enseñanza más efectivos son aquellos experienciales y prácticos, que simulan entornos de trabajo reales, y que la evaluación debe alinearse con estos enfoques prácticos.

En el contexto latinoamericano, los hallazgos de Apaza-Panca *et al.* (2025) sobre la influencia de factores socioculturales en la inserción laboral subrayan la necesidad de que la formación en competencias transversales considere las particularidades del entorno cultural y las dinámicas de los mercados laborales locales.

### **Redes de egresados**

Las redes de egresados emergen como un recurso estratégico para mejorar la empleabilidad y el desarrollo profesional continuo. Alfaro Rojas y Soplapuco-Montalvo (2025), en una revisión sistemática que analizó 36 artículos, identificaron tres dimensiones clave: desafíos y tendencias actuales, empleabilidad y desarrollo profesional, y estrategias de gestión de redes de egresados. Los hallazgos revelan que las redes de egresados juegan un papel crucial en el fortalecimiento del vínculo con las instituciones educativas y en la mejora de la inserción laboral, aunque persisten dificultades en la actualización de competencias y en la adaptación de los egresados a las demandas cambiantes del mercado laboral.

### **Fomento del emprendimiento**

El emprendimiento se presenta como una alternativa al empleo tradicional, particularmente en contextos donde el mercado laboral formal no absorbe a todos los egresados. En un estudio con estudiantes de universidades públicas del suroeste de Nigeria, Adebayo *et al.* (2023) encontraron que la educación para el desarrollo empresarial influye significativamente en el autoempleo entre los estudiantes universitarios. En México, Guerrero *et al.* (2020) demostraron que los ecosistemas universitarios emprendedores, incluyendo incubadoras de negocios y programas de educación empresarial, influyen positivamente en la aversión al riesgo y el esfuerzo laboral de los graduados, facilitando opciones de autoempleo y emprendimiento académico.

### **Sistemas de seguimiento de egresados**

Los sistemas de seguimiento de egresados constituyen una herramienta fundamental para monitorear la inserción laboral, evaluar la pertinencia de los programas académicos y orientar decisiones curriculares y estratégicas. Varios estudios incluidos en esta revisión reportan el desarrollo de sistemas de seguimiento basados en web que permiten rastrear el estado laboral de los graduados y generar reportes para la mejora curricular (Chicaiza *et al.*, 2020; Meza Mejía *et al.*, 2024). Estos sistemas no solo cumplen una función de rendición de cuentas, sino que también generan información valiosa para la toma de decisiones institucionales. Desafíos específicos de las universidades públicas

La evidencia analizada revela desafíos particulares que enfrentan las universidades públicas en la promoción del empleo de sus egresados, en comparación con sus pares privadas. Borah *et al.* (2021) documentaron que la propiedad pública de una institución de educación superior inhibe su participación en colaboraciones universidad-empresa, debido a restricciones de autonomía académica y procesos burocráticos más rígidos.

Adicionalmente, en el contexto peruano, Orco Diaz *et al.* (2025) encontraron condiciones laborales subóptimas para un porcentaje significativo de egresados de universidades públicas, con baja correspondencia entre el empleo obtenido y la formación académica, lo que afecta la satisfacción laboral. Los autores concluyen que es necesario fortalecer los mecanismos de inserción laboral y mejorar la articulación entre la educación

universitaria y las demandas del mercado.

En el contexto colombiano, Cabrales Goitía y Flórez Arcila (2018) identificaron que la falta de actualización curricular y la débil vinculación con el sector productivo son barreras recurrentes en las universidades públicas, lo que genera egresados con competencias desfasadas respecto a las necesidades empresariales.

La presente revisión sistemática ha permitido identificar un conjunto de estrategias efectivas para la promoción del empleo de egresados de universidades públicas, así como los factores que condicionan su éxito. Los hallazgos coinciden con estudios previos en que la empleabilidad es un fenómeno multicausal que requiere intervenciones sistémicas (Abelha *et al.*, 2020; Bobadilla Cornelio *et al.*, 2024).

Una de las contribuciones más relevantes de esta revisión es la confirmación de que las colaboraciones universidad-empresa constituyen la estrategia con mayor respaldo empírico, pero también la que enfrenta mayores barreras en el contexto de las universidades públicas. Este hallazgo es consistente con lo reportado por Borah *et al.* (2021) y sugiere que las políticas de educación superior deben diseñar incentivos específicos para las instituciones públicas que faciliten la vinculación con el sector productivo sin comprometer su autonomía académica.

En segundo lugar, los servicios de orientación profesional y bolsas de empleo han demostrado impactos positivos en la calidad del primer empleo, particularmente en la reducción del desajuste educativo (Albert & Davia, 2023). Este resultado es relevante para América Latina, donde las tasas de sobreeducación y subempleo profesional son elevadas (Bobadilla Cornelio *et al.*, 2024). Sin embargo, la efectividad de estos servicios depende de su integración con el currículo y de la existencia de sistemas de seguimiento que permitan evaluar resultados.

La formación en competencias transversales emerge como un componente esencial, pero su implementación efectiva requiere cambios pedagógicos profundos que van más allá de la mera inclusión de asignaturas blandas. García-Alvarez *et al.* (2022) y Pérez Zúñiga *et al.* (2025) coinciden en que se necesitan metodologías activas y experienciales, así como evaluación auténtica. Esto representa un desafío para las universidades públicas latinoamericanas, donde las tradiciones pedagógicas suelen ser más expositivas y teóricas.

Las redes de egresados y el fomento del emprendimiento son estrategias complementarias que han recibido menos atención en la literatura, pero que muestran prometedores resultados (Alfaro Rojas & Soplapuco-Montalvo, 2025; Guerrero *et al.*, 2020). En particular, el emprendimiento puede ser una vía de inserción laboral en contextos de alta informalidad y desempleo juvenil, característicos de muchas economías en desarrollo.

Limitaciones de la revisión

Es necesario reconocer ciertas limitaciones. En primer lugar, el sesgo de publicación podría haber sobreestimado la efectividad de intervenciones exitosas, ya que los estudios con resultados negativos o nulos tienden a publicarse con menor frecuencia. En segundo lugar, la heterogeneidad metodológica de los estudios incluidos dificultó la realización de un metaanálisis, limitando la posibilidad de cuantificar los efectos de las intervenciones de manera agregada. En tercer lugar, la mayor parte de la evidencia proviene de contextos europeos y asiáticos, lo que limita la generalización de los hallazgos a contextos latinoamericanos y africanos con dinámicas socioeconómicas distintas. Finalmente, la mayoría de los estudios se centraron en resultados de corto plazo (primer empleo, ingresos iniciales), con escasa evidencia sobre trayectorias laborales de mediano y largo plazo.

### **Implicaciones para la práctica y la política**

Los hallazgos de esta revisión tienen implicaciones directas para los gestores universitarios y los responsables de políticas públicas. En primer lugar, se recomienda que las universidades públicas desarrollen oficinas de empleo con personal capacitado y sistemas de información que permitan hacer seguimiento a los egresados. En segundo lugar, se sugiere establecer mecanismos de colaboración con el sector productivo que respeten la autonomía universitaria pero que faciliten la realización de prácticas profesionales de calidad. En tercer lugar, es necesario reformular los planes de estudio para incorporar competencias transversales mediante metodologías activas. Finalmente, se debe promover una cultura emprendedora y fortalecer las redes de egresados como activos institucionales.

### **Futuras líneas de investigación**

Futuras investigaciones deberían centrarse en: (a) estudios longitudinales que permitan evaluar los efectos de mediano y largo plazo de las intervenciones de empleabilidad; (b) investigación comparativa entre universidades públicas y privadas en distintos contextos nacionales; (c) análisis de las barreras específicas que enfrentan las universidades públicas para establecer colaboraciones efectivas con la industria; (d) evaluación rigurosa de programas de emprendimiento universitario y su impacto en la creación de empleo; y (e) desarrollo de modelos de seguimiento de egresados que integren indicadores objetivos y subjetivos de éxito profesional.

## CONCLUSIONES

Esta revisión sistemática ha permitido identificar un conjunto de estrategias efectivas para la promoción del empleo de egresados de universidades públicas, así como los factores que condicionan su éxito y las brechas de conocimiento que persisten en la literatura especializada.

Las colaboraciones universidad-empresa, particularmente aquellas orientadas a la enseñanza y el desarrollo de prácticas profesionales de calidad, emergen como la estrategia con mayor respaldo empírico, demostrando impactos positivos en el desarrollo de competencias específicas de dominio y en la empleabilidad general de los egresados. Sin embargo, las universidades públicas enfrentan barreras estructurales para establecer este tipo de colaboraciones, derivadas de restricciones de autonomía y rigideces burocráticas.

Los servicios de orientación profesional y las bolsas de empleo universitarias también demuestran impactos positivos, especialmente en la calidad del primer empleo y en la reducción del desajuste educativo, con efectos particulares en poblaciones vulnerables como mujeres y egresados sin experiencia laboral previa.

La formación intencional en competencias transversales, mediada por pedagogías experienciales y prácticas que simulan entornos laborales reales, constituye un componente esencial de cualquier estrategia integral de empleabilidad. Las competencias socio-relacionales, de autogestión y las habilidades básicas relacionadas con el puesto son las más valoradas por los empleadores.

Las redes de egresados, el fomento del emprendimiento y los sistemas de seguimiento de egresados complementan las estrategias anteriores, abordando dimensiones como el desarrollo profesional continuo, la creación de alternativas al empleo formal y la generación de información para la mejora continua institucional. Se concluye que no existe una estrategia única óptima para todos los contextos, sino que se requiere un enfoque holístico que integre intervenciones curriculares, extracurriculares, institucionales y de política pública, adaptado a las características específicas de cada institución, su entorno socioeconómico y las demandas particulares de los mercados laborales locales. Las universidades públicas, con su misión de movilidad social y desarrollo territorial, tienen una responsabilidad ineludible en la promoción del empleo de sus egresados, pero requieren de marcos normativos y recursos que faciliten, en lugar de inhibir, su vinculación efectiva con el sector productivo.

## Referencias bibliográficas

Abelha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F., & Ferreira-Oliveira, A. T. (2020). Graduate employability and competence development in higher education—A systematic literature review using PRISMA. *Sustainability*, 12(15), 5900. <https://doi.org/10.3390/su12155900>

Adebayo, O. A., Olaniyan, D. A., & Adebayo, S. A. (2023). Entrepreneurship development education as succour for self-employment: Evidence from public universities in southwest Nigeria. *European Journal of Business and Innovation Research*, 11(4), 1-15. <https://doi.org/10.37745/ejbir.2013>

Albert, C., & Davia, M. A. (2023). University-supported job search methods and educational mismatch in bachelor's and master's graduates. *Education + Training*, 65\*(10), 29-45. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2022-0144>

Alfaro Rojas, G. V., & Soplalpuco-Montalvo, J. P. (2025). Tendencias sobre las redes de egresados: Una revisión sistemática. *Revista Científica de la UCSA*, 12(1), 86-97. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2025.012.01.086>

Apaza-Panca, C. M., Maquera-Luque, P. J., Saico, C. R. Y., Noriega, C. S., & Quisocala, A. I. O. (2025). Attention to diversity in higher education: Economic and cultural factors for labor market insertion. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 8(2), 3122-3134. <https://doi.org/10.53894/ijriss.v8i2.5955>

Bobadilla Cornelio, J., González Tovar, C., Bobadilla Cornelio, A., Medina Chávez, A., & Sánchez Díaz, E. J. (2024). Situación laboral de los egresados de las universidades sudamericanas: Una revisión sistemática. *Comuni@cción*, 15(1), 79-91. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.15.1.934>

Borah, D. J., Malik, K., & Massini, S. (2021). Teaching-focused university–industry collaborations: Determinants and impact on graduates' employability competencies. *Research Policy*, 50(3), 104172. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.104172>

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Cabrales Goitía, F. E., & Flórez Arcila, M. Y. (2018). Empleabilidad de egresados de una universidad pública colombiana. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(4), 57-69. <https://doi.org/10.31876/rcs.v24i4.24902>

Chicaiza, J., Cabrera, O., & Cárdenas, R. (2020). Alumni tracking system for public universities: A data-driven approach.

Enfoque UTE, 11(3), 15-27. <https://doi.org/10.29019/enfoqueute.v11n3.602>

Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923-1937.

Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277-289.

Deloitte. (2017). Preparing for the future of work. Deloitte Insights.

Fernandes, S., Araújo, A., Migowski, S., & Alves, G. (2021). Employability and higher education: A systematic review. *European Journal of Educational Research*, 10(2), 789-802.

García-Alvarez, J., Vázquez-Rodríguez, A., Quiroga-Carrillo, A., & Priegue Caamaño, D. (2022). Transversal competencies for employability in university graduates: A systematic review from the employers' perspective. *Education Sciences*, 12(3), 204. <https://doi.org/10.3390/educsci12030204>

Guerrero, M., Urbano, D., & Gajón, E. (2020). Entrepreneurial university ecosystems and graduates' career patterns: Do entrepreneurship education programmes and university business incubators matter? *Journal of Management Development*, 39(5), 753-774. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2019-0439>

Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109.

Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-de la Rosa, C., & Hernández, B. (2017). Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la inserción laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(1), 55-62.

Hora, M. T. (2018). Beyond the skills gap: Preparing college students for life and work. Harvard Education Press.

Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: The importance of pre-professional identity. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 925-939.

Knight, P., & Yorke, M. (2003). Employability and good learning in higher education. *Teaching in Higher Education*, 8(1), 3-16.

Li, J., Zhang, Y., & Liu, X. (2019). University-industry collaboration and graduate employability: Evidence from China. *Higher Education Policy*, 32(4), 567-589.

Meza Mejía, M. C., Ortega Barba, C. F., & Tovar Ávila, L. E. (2024). Revisión sistemática integrativa sobre estudios de egresados de instituciones de educación superior publicados en revistas mexicanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(28). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1972>

Monteiro, S., Almeida, L., & García-Aracil, A. (2020). Employability of higher education graduates: A comparative study. *Studies in Higher Education*, 45(1), 123-138.

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179.

Nilsson, S. (2019). Enhancing graduate employability: A Swedish case study. *Journal of Education and Work*, 32(3), 245-258.

Okolie, U. C., Nwosu, H. E., & Mlangi, S. (2020). Graduate employability: How the higher education institutions can meet the demand of the labour market. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(1), 128-147.

Orco Diaz, A., Coacalla Castillo, C. E., & Rodriguez Cruz, W. (2025). Labor market insertion of political science graduates in Peruvian public universities: A comparative study. *Impulso*, 5(10), 1-17. <https://doi.org/10.59659/impulso.v5i10.97>

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

Palomares-Montero, D., García-Aracil, A., & Castro-Martínez, E. (2021). Graduate employability and institutional strategies: A mixed-methods approach. *European Journal of Education*, 56(2), 234-249.

Pan, J., Guo, Y., & Wang, L. (2020). The role of internships in enhancing graduate employability: A Chinese perspective. *Journal of Education and Work*, 33(5), 345-360.

Pérez Zúñiga, R., Martínez García, M., & Oliva Ibarra, F. E. (2025). Employability and its relationship with the competency-based approach, teaching methodologies, and assessment in higher education: A systematic review. *Frontiers in Education*, 10, 1703144. <https://doi.org/10.3389/educ.2025.1703144>

Pitan, O. S. (2017). Graduate employability in Nigeria: A systematic review. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 8(1), 65-83.

Pool, L. D. (2017). Developing graduate employability: The careerEDGE model. In Graduate employability in context (pp. 45-62). Palgrave Macmillan.

Qenani, E., MacDougall, N., & Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for students. *Journal of Agricultural and Applied Economics*, 46(4), 495-514.

Ríos-Carmenado, I., López, F., & García, D. (2019). Enhancing employability through project-based learning. *International Journal of Engineering Education*, 35(3), 789-801.

Rodrigues, R., Melo, A., & Tavares, D. (2019). Graduate tracking systems: A tool for improving higher education quality. *Quality Assurance in Education*, 27(4), 456-472.

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), 1-12.

Ruiz-Corbella, M., & Galán, A. (2017). University alumni networks: A strategic asset for employability. *Studies in Higher Education*, 42(8), 1456-1470.

Sá, M. J., & Serpa, S. (2018). Employability in higher education: A literature review. *International Journal of Educational Research*, 92, 145-155.

Santos, G., Marques, C., & Ferreira, J. (2020). Graduate employability in Brazil: The role of soft skills. *Brazilian Journal of Management*, 13(2), 345-362.

Schomburg, H. (2016). The role of higher education in graduate employment: A German perspective. *European Journal of Higher Education*, 6(3), 245-260.

Sin, C., & Neave, G. (2016). Employability deconstructed: Perceptions of Bologna process stakeholders. *Studies in Higher Education*, 41(8), 1447-1462.

Small, L., Shacklock, K., & Marchant, T. (2018). Employability: A contemporary review for higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 40(3), 265-280.

Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: Comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834-1847.

Teichler, U. (2015). Graduate employment and work in Europe: A systematic review. *European Journal of Education*, 50(2), 147-163.

Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841-856.

Villarreal-Villa, S., García-Guliany, J., & Hernández-Palma, H. (2021). Graduate employability in Colombian public universities. *Journal of Technology and Science Education*, 11(2), 456-470.

Vu, T., Pham, T., & Nguyen, H. (2022). Enhancing graduate employability in Vietnam: A stakeholder perspective. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12\*(4), 678-695.

Zula, K., & Chermack, T. J. (2007). Integrative literature review: Human capital planning. *Human Resource Development Review*, 6(3), 278-306.

**Declaración de conflicto de intereses:** La autora declara no tener conflictos de interés.

**Declaración de contribución de los autores/as utilizando la Taxonomía CRediT:**

La autora realizó todo el procedimiento correspondiente a esta investigación y el borrador original de este artículo.

**Declaración de aprobación por el Comité de Ética:** La autora declara que la investigación fue aprobada por el Comité de Ética de la institución responsable, en tanto la misma implicó a seres humanos.

**Declaración de originalidad del manuscrito:** La autora confirma que este texto no ha sido publicado con anterioridad, ni ha sido enviado a otra revista para su publicación.