



UNICIT
UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA
DE CIENCIA Y TECNOLOGIA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Monografía para optar por el Título de:

Licenciado en Administración de Empresas

Tema:

Manual digital de buenas prácticas que guíen los procesos de postulación e inserción laboral para graduados de Administración de Empresas de UNICIT. Managua, Nicaragua, Año. 2025

Autores:

Br: Ana Margarita Zambrana García

Br: Dorian Josué Luna Aranda

Br: Stefanny Tatiana Téllez Dávila

TUTOR:

MBA. Belkis Indira Reyes Vanegas.

Managua, Nicaragua Julio 2025

ÍNDICE

Agradecimientos	1
Resumen	2
Introducción	3
Justificación de la Investigación	4
Planteamiento del problema.....	6
Objetivos.....	8
1.1.1. Objetivo General	8
1.1.2. Objetivos Específicos	8
Hipótesis	9
Marco Referencial.....	10
Antecedentes	10
Sustento Teórico.....	15
Marco Conceptual.....	16
Marco contextual	40
Marco legal	44
Diseño Metodológico.....	47
Enfoque de la investigación	48
Variables y categorías de estudio	49
Técnicas	51
Cognitivas	51
Sociales	51
Sujetos de investigación	56
Población	56
Muestra.....	57
Técnicas e instrumentos	57
Procedimientos	57
Resultados.....	58
Análisis de los resultados de entrevistas.....	66
Conclusiones	108

Recomendaciones	111
Referencias bibliográficas	113
Referencias.....	113
Anexos.....	117
Tablas y Gráficos	123

Agradecimientos

Ana Margarita Zambrana García

Primeramente, agradezco a Dios, por brindarme la sabiduría, salud y fortaleza necesaria para culminar este trabajo. Agradezco profundamente a mis padres, Marcos Zambrana y Carmen María García, por ser el ejemplo más grande de amor, esfuerzo y dedicación. Gracias por estar siempre a mi lado y brindarme todas las herramientas necesarias para salir adelante. Este logro también les pertenece, porque sin su apoyo incondicional, nada de esto hubiera sido posible. A mis hermanos, por su apoyo incondicional y ánimo en los momentos claves. Agradezco también a mis compañeros de equipo, por su compromiso y colaboración a lo largo de este proceso, y a mi tutora, por su guía, paciencia y valiosos aportes, que fueron esenciales para la realización de este proyecto.

Dorian Josué Luna Aranda

En primer lugar, agradezco profundamente a Dios, quien ha sido fuente de sabiduría, fortaleza y guía constante a lo largo de este camino. Su presencia ha sido fundamental en cada paso, especialmente en los momentos de duda y cansancio. A mis padres, gracias por su amor incondicional, su apoyo constante y por ser mi mayor ejemplo de esfuerzo y perseverancia. Sin su confianza y sus sacrificios, este logro no habría sido posible. Expreso mi agradecimiento a nuestra tutora Belkis Indira Reyes Vanegas, por su paciencia y dedicación por compartir generosamente sus conocimientos y por motivarme a seguir creciendo académica y personalmente. También agradezco a mis compañeros, por los momentos compartidos, el trabajo en equipo y el apoyo mutuo en esta etapa desafiante. Con ustedes, el camino fue más llevadero y enriquecedor.

Stefanny Tatiana Téllez Dávila

Primeramente, le agradezco a Dios, quien ha sido mi fortaleza, mi guía y mi sustento en cada etapa de este proceso. Sin Él, nada de esto hubiera sido posible. Agradezco con todo mi corazón a mis padres, por su amor, apoyo incondicional y por ser un ejemplo constante de esfuerzo y fe. Este logro también les pertenece. A mi tutora, Belkis Indira Reyes Vanegas, gracias por su dedicación, paciencia y guía, fundamentales para la realización de esta monografía. También valoro el apoyo de mis compañeros, quienes con sus palabras de ánimo y compañía hicieron más llevadero este camino.

Finalmente, a todas las personas que de alguna manera contribuyeron a este trabajo, les agradezco sinceramente. Que Dios les bendiga abundantemente.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal el diseño de un manual digital de buenas prácticas que oriente a los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología (UNICIT) en sus procesos de postulación e inserción laboral. Este esfuerzo nace de la necesidad de acompañar a los egresados en una etapa decisiva de su trayectoria profesional, marcada por grandes retos en un mercado laboral cada vez más exigente, competitivo y cambiante.

El estudio adopta un enfoque cualitativo, sustentado en una revisión documental, análisis teórico y la recopilación de información directa mediante encuestas y entrevistas a egresados, empleadores y especialistas en recursos humanos. Se identifican las competencias más valoradas en el ámbito laboral, así como las barreras más comunes que enfrentan los recién graduados al integrarse al mundo del trabajo.

Los hallazgos revelan la importancia de fortalecer no solo las capacidades técnicas, sino también las habilidades blandas, la gestión del perfil profesional, el uso estratégico de redes de contacto y la preparación emocional frente a los procesos de selección. En respuesta a ello, se propone un manual accesible, práctico y adaptado al contexto nacional, que brinde herramientas concretas para mejorar la empleabilidad, fomentar la autoconfianza y facilitar una inserción laboral más humana, ética y efectiva.

Introducción

En la actualidad, ingresar al mercado laboral representa un proceso complejo y desafiante para muchos jóvenes profesionales. Las demandas del entorno empresarial, la acelerada transformación digital, las brechas entre formación académica y realidad práctica, y la necesidad de experiencia previa, colocan a los recién egresados en una posición de vulnerabilidad frente al empleo. La carrera de Administración de Empresas, pese a su versatilidad y amplio campo de aplicación, no está exenta de esta realidad.

La Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología (UNICIT), comprometida con la formación integral y el éxito profesional de sus estudiantes, reconoce la importancia de acompañarlos más allá del aula. Esta monografía surge como una respuesta a esa necesidad: brindar una herramienta concreta, humanamente cercana y académicamente sólida, que permita orientar a los egresados en sus primeros pasos hacia el mundo laboral.

El estudio se centra en identificar los principales retos que enfrentan los graduados de Administración de Empresas en sus procesos de postulación e inserción laboral, desde la elaboración de un currículum competitivo hasta la construcción de redes profesionales efectivas. Asimismo, explora las competencias más valoradas por los empleadores y analiza las experiencias de egresados para comprender de manera más empática sus trayectorias y expectativas.

La propuesta de un manual de buenas prácticas no pretende ser una solución única, sino un punto de partida para fortalecer la empleabilidad desde una perspectiva ética, inclusiva y contextualizada. Este documento busca no solo mejorar las oportunidades de acceso al empleo, sino también fomentar en los egresados una actitud proactiva, resiliente y consciente de su valor como profesionales comprometidos con el desarrollo de su entorno.

Justificación de la Investigación

La elaboración de un manual digital de buenas prácticas de proyección personal orientado a guiar los procesos de postulación e inserción laboral para los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UNICIT durante el primer semestre del año 2025, es una respuesta a una necesidad urgente en el entorno educativo y laboral actual.

A medida que el mercado laboral se vuelve más competitivo y exigente, se requiere que los profesionales recién graduados posean no solo una sólida formación académica. Sino también un conjunto de habilidades prácticas que les permitan sobresalir durante los procesos de selección y adaptarse con éxito a su primer empleo. Sin embargo, los egresados de UNICIT, a pesar de recibir una formación académica de calidad, a menudo se enfrentan a dificultades en esta etapa crucial de transición entre el ámbito educativo y el profesional.

Los beneficios de este manual son múltiples, tanto para los graduados como para la sociedad y organizaciones donde se desempeñen, para los graduados proporcionará lineamientos claros sobre el liderazgo, toma de decisiones, ética profesional y su competitividad en el mercado laboral, para las empresas, asegurará que los egresados de UNICIT cuenten con una formación sólida, promoviendo un ambiente organizacional basado en la eficiencia y la transparencia.

Este manual servirá como una herramienta para reforzar los valores, principios éticos y estándares de calidad profesional que UNICIT promueve, asegurando que los administradores de empresas formados en la institución se desempeñen con excelencia y responsabilidad.

La carrera de Administración de Empresas tiene múltiples competencias necesarias en el mundo laboral actual, como liderazgo, capacidad de gestión, habilidades para el análisis de datos, trabajo en equipo entre muchas más, abriendo puertas para una variedad de desempeños como futuros emprendedores creando pequeñas empresas, o los que se plantean optar a funciones públicas o privadas desarrollando actividades directivas en diferentes niveles, asesorías, auditorías, etc.

Aunque la carrera de administración de empresas es una de las más demandadas y cuenta con una amplia oferta académica, numerosos graduados enfrentan importantes barreras al momento de integrarse a un puesto administrativo en el mundo del trabajo. Estas dificultades no solo afectan su desarrollo profesional, sino que también tienen un impacto directo en la economía y el empleo juvenil.

Este manual será significativo, debido a que promoverá la formación de líderes responsables y comprometidos con el desarrollo sostenible, la equidad y la ética empresarial. Al fomentar la responsabilidad social corporativa, la inclusión y la transparencia de los graduados podrán contribuir a la mejora del tejido empresarial y económico del país. Esta investigación ofrece un valor agregado al dar voz a los propios graduados de la carrera de Administración de Empresas de UNICIT, permitiendo que sus experiencias y perspectivas guíen el análisis, al entender cómo perciben y enfrentan desafíos en la inserción laboral.

La elaboración de un manual que guíe los procesos de postulación e inserción laboral para los graduados de la carrera de Administración de Empresas de UNICIT es una herramienta valiosa y aplicable a otras disciplinas, ya que aborda aspectos fundamentales que son comunes a todos los profesionales al momento de integrarse al mercado laboral. Temas como la correcta elaboración de un currículum, la preparación y presentación en entrevistas de trabajo, así como el desarrollo de habilidades comunicativas y personales, son elementos transversales que no dependen exclusivamente del campo de estudio, sino que forman parte de un perfil profesional integral que toda empresa busca, independientemente del área de especialización.

Además, las competencias blandas y las estrategias de búsqueda de empleo que se abordan en el manual tienen un enfoque general que puede ser fácilmente adaptado a otras carreras con mínimas modificaciones. La estructura del proceso de inserción laboral, desde la búsqueda de vacantes hasta la adaptación al entorno de trabajo, es similar para los egresados de distintas disciplinas. Por ello, este manual puede convertirse en una base sólida para el acompañamiento a egresados de otras facultades, incorporando anexos o secciones específicas que respondan a las particularidades de cada profesión, pero manteniendo una línea común de orientación que facilite la empleabilidad de los graduados de UNICIT.

Planteamiento del problema

La inserción laboral se define como el proceso mediante el cual los individuos logran acceder a un empleo que se adecúa a su formación y competencias. Según Pizarro (2021), “la inserción laboral es un fenómeno que involucra la capacidad de los graduados para encontrar empleo en un mercado que demanda no solo conocimientos, sino también habilidades prácticas y experiencia” (p.45). Este concepto enfatiza la necesidad de que los egresados desarrollen habilidades que les permitan adaptarse a las exigencias del entorno laboral.

A nivel mundial, la inserción laboral presenta desafíos significativos. En Europa, se ha observado que el desempleo juvenil es un problema persistente, con tasas que superan el 15% en algunos países, a pesar de que los jóvenes cuentan con educación superior (Eurostat, 2023). En Asia, la rápida evolución del mercado laboral ha generado una demanda de habilidades técnicas que muchos graduados no poseen, lo que ha llevado a un desajuste entre la oferta educativa y las necesidades del mercado (Asian Development Bank, 2022).

En Estados Unidos, el acceso al empleo se ha vuelto cada vez más competitivo, especialmente en sectores que requieren experiencia previa. Un estudio de la National Association of Colleges and Employers (2022) indica que el 70% de los empleadores prefieren candidatos con experiencia laboral, lo que dificulta la inserción de recién graduados.

En Latinoamérica, la situación es igualmente preocupante. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2022), la tasa de desempleo juvenil alcanza el 25%, y muchos egresados se enfrentan a la falta de oportunidades adecuadas a su formación. En Centroamérica, el panorama es similar, con un alto porcentaje de jóvenes que no logran acceder a empleo formal, lo que perpetúa la pobreza y la desigualdad (OIT, 2023).

A nivel nacional, en Nicaragua, los graduados de la carrera de Administración de Empresas de UNICIT enfrentan una serie de desafíos al intentar insertarse en el mercado laboral, donde la falta de experiencia y una inadecuada preparación para procesos de selección limitan sus oportunidades de empleo.

Un estudio realizado por la Universidad Católica (UNICA) en 2024 destaca que los egresados de Administración de Empresas enfrentan un mercado laboral complicado, con escasas ofertas de trabajo alineadas a su formación. Además, se señala que la competencia con

otros recién graduados y la falta de redes de contacto dificultan el acceso a oportunidades laborales.

Entre las causas que dificultan la inserción laboral se encuentran aspectos como la falta de experiencia laboral y la limitada preparación en herramientas clave como la elaboración de CVs o la participación en entrevistas. Esta realidad, más que un obstáculo, representa una valiosa oportunidad de mejora tanto para las instituciones educativas como para los estudiantes. En respuesta, se vuelve cada vez más importante fortalecer la formación práctica, adaptando los programas académicos a las necesidades reales del mercado laboral.

En este sentido, preparar a los estudiantes para enfrentar su primera entrevista laboral con seguridad y claridad se convierte en un objetivo prioritario. Implementar estrategias como talleres vivenciales, simulaciones de entrevistas y acompañamiento personalizado permite a los jóvenes descubrir y potenciar sus habilidades, desarrollar confianza en sí mismos y destacar sus capacidades con autenticidad. Este enfoque no solo eleva sus posibilidades de inserción, sino que también impulsa su desarrollo personal y profesional, contribuyendo a una transición más fluida y enriquecedora hacia el mundo del trabajo.

Si la situación actual persiste, se anticipa que los graduados de UNICIT continuarán enfrentando dificultades para acceder al mercado laboral. Esto no solo limitará sus oportunidades de empleo, sino que también contribuirá a una fuga de talento de las empresas nicaragüenses, afectando la capacidad del país para retener y desarrollar a jóvenes profesionales.

Para contrarrestar esta problemática, es esencial un manual digital de buenas prácticas de proyección personal, que sirva como guía para los graduados de Administración de Empresas de UNICIT en sus procesos de postulación e inserción laboral. Este programa debe enfocarse en mejorar la empleabilidad de los egresados, brindándoles las herramientas y habilidades necesarias para sobresalir en el mercado laboral, facilitando así su transición al mundo profesional y beneficiando a las empresas al contar con un talento mejor preparado.

Objetivos

1.1.1. Objetivo General

Analizar los procesos de postulación e inserción laboral para graduados de la carrera de Administración de Empresas, esto para proponer mejoras que impulsen su empleabilidad, de UNICIT, Managua, Nicaragua.

1.1.2. Objetivos Específicos

1. Explicar la influencia de las prácticas profesionales en el proceso de inserción laboral, a través de la evaluación de experiencias y testimonios de egresados.
2. Identificar las habilidades o competencias más valoradas por las empresas al momento de realizar sus contrataciones, mediante el análisis de tendencias y requerimientos del mercado laboral.
3. Determinar los principales desafíos que enfrentan los graduados de Administración de Empresas al buscar su primer empleo en un puesto administrativo, mediante el análisis de barreras y oportunidades en el ámbito profesional.
4. Diseñar un manual de buenas prácticas digital para guiar los procesos de postulación e inserción laboral para graduados de la Carrera de Administración de Empresas de UNICIT, mediante la recopilación de estrategias efectivas y recomendaciones de expertos en empleabilidad.

Hipótesis

Un manual digital de buenas prácticas contribuirá en la postulación e inserción laboral de graduados de Administración de Empresas de UNICIT mejorando su integración en el mercado laboral.

Marco Referencial

Antecedentes

Internacionales:

Ferreira (2021). El Sistema de orientación Universitaria en Finlandia: Identificación de Buenas Prácticas aplicables al contexto español. Se evidenció que la orientación universitaria en Finlandia se caracteriza por un enfoque integral que abarca las dimensiones académica, profesional y personal, destacando el bienestar del estudiante como parte inherente de la misión universitaria (Ferreira, 2021). Este sistema promueve acciones dirigidas al apoyo y la ayuda a los estudiantes, además de contar con comités de igualdad y bienestar que abordan cuestiones cruciales para el desarrollo estudiantil. Las universidades finlandesas implementan Planes Personales de Estudio, que permiten un seguimiento individualizado, y ofrecen servicios que incluyen orientación psicológica y profesional. Este modelo ha demostrado ser efectivo en la mejora del bienestar y la satisfacción de los estudiantes, lo que sugiere la necesidad de adaptar estas buenas prácticas al contexto español para optimizar los servicios de orientación universitaria.

Guim Bustos y Marreno Ancizar (2022) Desarrollo de competencias en prácticas preprofesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecuador. Se evidenció que el mercado laboral en Ecuador demanda profesionales con competencias específicas y actualizadas, reflejando una brecha entre las habilidades que las universidades desarrollan y las exigencias del sector empresarial. Las prácticas preprofesionales emergen como un componente crucial en la formación de estudiantes de carreras de negocios, contribuyendo al desarrollo de competencias clave como la creatividad, el trabajo en equipo y la adaptabilidad tecnológica. Sin embargo, la literatura indica que las universidades aún necesitan ajustar sus métodos para satisfacer las expectativas del mercado.

Ponce Asitimbay y Carabajo Ponce (2024). Soft skills o hard skills, ¿qué busca el mercado laboral? Análisis de las empresas de Red Impulsa de la Universidad de Cuenca. Se evidenció que las organizaciones que forman parte de la Red Impulsa de la Universidad de Cuenca valoran predominantemente las hard skills en el periodo de prueba, destacando una

notable brecha entre las habilidades que poseen los aspirantes y aquellas requeridas por las empresas. Este desajuste no solo representa un obstáculo para la ocupación de vacantes, sino que repercute en la productividad y el funcionamiento organizacional.

Agud Luciano y Ramirez Velasquez (2022). Oferta de formación en competencias socioemocionales para la empleabilidad en estudiantes de Turismo. Se evidenció que las demandas del mercado laboral han superado las competencias ofrecidas por la educación superior, especialmente en el sector turístico. Estudios previos, resaltan la importancia de incluir competencias socioemocionales (CSE) en los planes de estudio para mejorar la empleabilidad de los estudiantes. A pesar de su relevancia, las investigaciones indican una escasa atención a las CSE en la formación académica, lo que dificulta la transición al ámbito laboral. Esta situación resalta la necesidad de una investigación cualitativa descriptiva que examine las percepciones y necesidades de estudiantes, egresados y empleadores, con el objetivo de diseñar una oferta formativa que aborde las brechas identificadas en el desarrollo de competencias esenciales para la inserción laboral.

Flores Valdivia (2024). La inserción laboral y la formación profesional de los egresados de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de Moquegua. Se evidenció que la relación entre la inserción laboral y la formación profesional de los egresados ha sido objeto de estudio en diversas investigaciones en el contexto peruano.

Jara (2021) evidenció que existe una correlación significativa entre ambos aspectos en la carrera de administración de la Universidad Nacional de San Agustín, sugiriendo que una sólida formación académica facilita la empleabilidad de los graduados. Asimismo, Arana y Peralta (2021) confirmaron esta relación en su estudio sobre Tecnología del Vestido, destacando la importancia de integrar experiencias prácticas en la formación teórica. Estos antecedentes resaltan la necesidad de explorar en profundidad las percepciones de los egresados de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de Moquegua respecto a su preparación académica y su desempeño en el mercado laboral, con el fin de desarrollar estrategias que mejoren su inserción laboral y capacidad profesional.

Nacionales:

Hernández Castellón y Zamora Díaz (2020). Sistemas de gestión de la calidad: Una mejora en la calidad de las Instituciones de Educación Superior en Nicaragua. Se evidenció que la implementación de sistemas de gestión de la calidad es esencial para mejorar la calidad académica y garantizar la formación de profesionales competentes. A pesar de la existencia de marcos normativos como los proporcionados por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CNEA), muchas universidades enfrentan desafíos en la adopción efectiva de estándares internacionales como la norma ISO 9001:2015.

Gonzáles Llanes (2022). Pertinencia del Programa de Inglés de la Universidad Americana ante la demanda de profesionales bilingües. Se evidenció que la creciente demanda de profesionales bilingües en Nicaragua, impulsada por la globalización y el crecimiento de sectores como el turismo y la industria BPO, ha resaltado la importancia de la competencia en inglés. La Universidad Americana (UAM) ha adaptado su programa de inglés comunicativo para alinearse con esta necesidad, buscando mejorar la empleabilidad de sus graduados. A pesar de los esfuerzos por integrar el inglés en todas las carreras, los resultados de evaluaciones como el TOEIC indican que persisten brechas en las competencias comunicativas de los egresados. Esta situación subraya la necesidad de una revisión continua del currículo para asegurar que los estudiantes estén preparados para un mercado laboral cada vez más exigente.

Guillén Romero y Flores López (2023). Desafíos de una educación inclusiva en los procesos de formación de estudiantes universitarios de la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe de Nicaragua (URACCAN) Recinto Bluefields. Se evidenció que la educación inclusiva es un derecho humano fundamental que busca atender la diversidad de necesidades en las comunidades educativas. En la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN), se han identificado desafíos significativos en el acceso, las metodologías de enseñanza y la infraestructura, especialmente para poblaciones indígenas, afrodescendientes y estudiantes con discapacidades.

Este estudio se centra en caracterizar estos desafíos mediante un enfoque cualitativo y etnográfico, resaltando la corresponsabilidad de la institución y los docentes para crear un

ambiente educativo inclusivo. La investigación busca promover un aprendizaje significativo y desarrollar competencias que fomenten una ciudadanía responsable y equitativa en la región.

Reyes Vanegas (2023). Elaboración de Estudio de Pertinencia para la carrera de Marketing y Publicidad para la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Iberoamericana de Ciencias y Tecnología. Se evidenció que la carrera de Marketing y Publicidad en Nicaragua enfrenta una creciente demanda de profesionales capacitados, impulsada por la evolución del sector empresarial y la digitalización de las estrategias de mercadeo. Según el informe elaborado por la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología (UNICIT), se ha identificado una brecha significativa entre las competencias que ofrecen los programas académicos y las necesidades del mercado laboral, especialmente en áreas como marketing digital y análisis de datos (Reyes Vanegas, 2023). Este estudio busca evaluar la pertinencia de la carrera, alineando su currículo con las expectativas de los empleadores y las tendencias emergentes en el campo, así como con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo Humano de Nicaragua. La investigación se fundamenta en un enfoque cualitativo que permite comprender las percepciones y necesidades de los actores involucrados, incluyendo estudiantes, académicos y representantes del sector empresarial, con el fin de proponer mejoras que garanticen la relevancia y calidad de la formación profesional en Marketing y Publicidad.

Pregunta Central

¿De qué manera un manual de buenas prácticas digital puede orientar a los graduados de Administración de Empresas de UNICIT en el proceso de postulación e inserción laboral en Managua, Nicaragua?

Sustento Teórico

Manual de buenas prácticas.

El desarrollo de un "Manual de Buenas Prácticas" es esencial para guiar a los graduados en su inserción laboral. Según Cruz Falconí (2022), un manual bien estructurado no solo proporciona directrices claras sobre las competencias necesarias, sino que también ayuda a los egresados a entender mejor el mercado laboral y las expectativas de los empleadores. Este enfoque se alinea con la teoría de la formación continua, que sostiene que la educación debe adaptarse a las demandas cambiantes del entorno laboral (Cruz Falconí, 2022).

Procesos de Postulación e Inserción Laboral

Los "Procesos de Postulación e Inserción Laboral" son fundamentales para la empleabilidad de los graduados. La investigación de Cruz Falconí (2022) destaca que más del 50% de los graduados de Administración de Empresas logran empleos relacionados con su formación, lo que subraya la importancia de preparar a los estudiantes para el proceso de postulación. La teoría de la empleabilidad sugiere que las habilidades adquiridas durante la formación académica son cruciales para facilitar la transición al mundo laboral (Cruz Falconí, 2022).

Graduados de Administración de Empresas

En cuanto a los "Graduados de Administración de Empresas", es vital que estos profesionales desarrollen competencias específicas que les permitan destacar en el mercado laboral. Según el estudio de Cruz Falconí (2022), las habilidades blandas, como la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, son altamente valoradas por los empleadores. Esto se relaciona con la teoría de las competencias, que enfatiza la necesidad de que los graduados posean tanto habilidades técnicas como interpersonales para tener éxito en sus carreras (Cruz Falconí, 2022).

Marco Conceptual

Manual de buenas prácticas

Documento que compila, de manera detallada y sistemática, información esencial para guiar, orientar y uniformar las actividades y comportamientos de los miembros de una organización. Facilitan la organización de tareas, clarifican funciones y responsabilidades, y contribuyen a la estandarización de procesos. (Añez, 2020)

Definición de buenas prácticas

Las buenas prácticas en el ámbito administrativo para la obtención de empleo por parte de recién graduados comprenden un conjunto de estrategias que permiten mejorar la empleabilidad, optimizar el proceso de búsqueda de trabajo y favorecer la inserción laboral. Estas prácticas incluyen el fortalecimiento de competencias técnicas y habilidades blandas, la optimización de la presencia en plataformas profesionales y la preparación efectiva para procesos de selección. La adopción de estas estrategias permite a los egresados diferenciarse en un mercado laboral cada vez más competitivo (Universidad de Piura, 2022).

Importancia del Manual de buenas prácticas en el ámbito laboral

Es esencial para facilitar su transición en el ámbito laboral y promover una gestión empresarial eficiente, es fundamental que los nuevos profesionales actúen con responsabilidad y se adhieran a valores éticos que trasciendan las obligaciones legales. Esto implica comportarse de manera honesta y transparente en todas las actividades laborales, lo cual es crucial para construir una reputación sólida y confiable en el entorno empresarial. (Cantoni, 2011)

Procesos de postulación e inserción laboral

Definición de postulación e inserción laboral

La inserción laboral y el desarrollo profesional son conceptos fundamentales, y ampliamente estudiados, que describen el proceso a través del cual los individuos acceden y se desarrollan en mercado laboral. (Sierra, 2023)

Teoría de la inserción laboral

La inserción laboral consiste en promover programas de acceso al empleo, así como crear nuevos puestos de trabajo dirigidos a personas que se encuentran en situaciones vulnerables o en riesgo de exclusión social. En este artículo analizamos más a fondo los objetivos que persigue, sus beneficios y cómo impulsar estas iniciativas desde los departamentos de Recursos Humanos de las empresas. (INDEED, 2023)

La inserción laboral sigue siendo el objetivo fundamental de la intervención social en el marco de las políticas de bienestar. El trabajo digno y estable es un elemento vital en la participación, relación social o la vía de acceso al consumo y desarrollo personal. Y al mismo tiempo genera hábitos, pautas de relación, conductas y comportamientos. (Torrez, 2024)

La inserción laboral es fundamental tanto a nivel individual como social, ya que tiene implicaciones económicas, sociales y psicológicas, a través del empleo, las personas logran independencia económica, integración social y un mayor bienestar emocional, mientras que la sociedad se beneficia de una economía más dinámica, estable y equitativa.

Definición de la empleabilidad

La empleabilidad es la capacidad de una persona para conseguir y mantener un trabajo. Se refiere a las habilidades, conocimientos y atributos personales que hacen que una persona sea atractiva para los empleadores y sea capaz de adaptarse a diferentes trabajos y situaciones laborales. (Terra, 2023)

Definición de mercado laboral

Según (Kiziryan, 2024) El mercado laboral es el lugar donde se encuentran la oferta y la demanda de trabajo. La oferta está compuesta por todos los trabajadores que buscan empleo, mientras que la demanda está formada por las empresas que necesitan contratar empleados

Funcionamiento del mercado laboral

En los mercados competitivos el precio funciona como un mecanismo de ajuste, hasta que se alcanza el equilibrio. El mercado de trabajo no funciona como un mercado perfectamente competitivo, ya que tiene imperfecciones, rigideces e intervenciones desde el exterior. Imperfecciones porque tanto las empresas como los trabajadores tienen poder de mercado para influir en el salario. Rigidez, porque el empleo supone una relación personal estable y tanto al trabajador como a la empresa les interesan otras condiciones además del salario. Según (Kiziryan, 2024)

Tendencias actuales en la búsqueda de empleo

Según (Arroyo Mesa, 2022) Internet ha aumentado considerablemente el alcance de las empresas a la hora de captar talento, utilizando técnicas y herramientas en ocasiones desconocidas por los directivos y profesionales responsables de esta actividad. Utilizar estos instrumentos, hoy en día supone una importante ventaja con respecto a la competencia, en comparación con los métodos de búsqueda de personal tradicionales. El coste de uso de dichas herramientas es muy asumible para las empresas, dirigiendo principalmente la inversión en miembros del departamento de Recursos Humanos formados en esta materia.

Redes de Contacto y Capital social

Definición de capital social

El capital social es un término que ha sido muy estudiado en el ámbito empresarial y las ciencias sociales. Debido a que desde un punto de vista organizacional este se refiere a los recursos que se encuentran disponibles a través de las relaciones, ya sea entre individuos o grupos que se encuentran dentro de una organización. Así lo mencionan (Álvarez, y otros, 2019) “referencia material que está sustentada por la red estable de relaciones interpersonales; siendo menos tangible que el capital físico o humano, éste tiene una estructura y posee historia y comunidad.”

En otros términos, se entiende como el conjunto de recursos relacionados a las relaciones sociales, tales como confianza, reciprocidad y cooperación, que permiten a los individuos y grupos lograr beneficios económicos, sociales y culturales. El capital social se ha utilizado para explicar el desempeño mejorado de diversos grupos, el crecimiento de las empresas emprendedoras, el desempeño gerencial superior, las relaciones mejoradas de la cadena de suministro, el valor derivado de las alianzas estratégicas y la evolución de las comunidades.

(Bueno, 2019) menciona lo siguiente referente a “relaciones directas e indirectas entre los agentes del entorno y la unidad social, las cuales van construyendo una nueva estructura social, una nueva red de relaciones colaborativas y unos nuevos procesos creadores de conocimiento entre los partícipes.”

En una empresa el capital social, es un elemento clave ya que fomenta la cooperación, confianza y la colaboración entre los empleados. De igual modo hay otras partes interesadas como los clientes, proveedores, etc. Estas relaciones facilitan el flujo de información y también al acceso de recursos muy importantes como los contactos y de relacionarse con otras empresas que en un futuro podrán ser de ayuda para tener oportunidades de negocio.

De igual modo se fortalece la unión dentro de los equipos, generando un aumento de la eficiencia e innovación. Promoviendo confianza dentro y fuera de la empresa, esto contribuye a que el ambiente de trabajo sea agradable, productivo y sea sostenible a largo plazo.

(Ruano & Rodriguez de Pepe, 2020) propone que “Se considera que la localización de los contactos de una empresa en una estructura social de interacciones le proporcionará una serie de ventajas, siendo las relaciones sociales las vías por donde fluyen o se comparten los recursos y la información.”

Importancia de las redes en la búsqueda de empleo

En el ámbito empresarial las redes de contacto tienen mucha relevancia para el desarrollo profesional. Para aquellas personas que están en situación de desempleo, suele ser la primera fuente de oportunidades laborales. Para las personas que están ocupadas, en cambio, es un buen modo de conocer propuestas interesantes que lleven a plantearse a medio o largo plazo un cambio que suponga un salto en su carrera profesional, sin que haya una búsqueda activa por su parte.

Luego de acabar la etapa de formación universitaria, sigue el primer paso que es el momento de encontrar trabajo, pero en este mundo laboral que está lleno de constantes cambios, es necesario dar un paso más y ser proactivos si se quiere encontrar el empleo deseado. De ahí se tiene que gestionar de manera correcta la red de contactos, es de gran importancia ya que gran parte de los trabajos se consiguen a través de los contactos personales.

De acuerdo con (Latin Human Capital, 2023) “puede proporcionar información privilegiada sobre las empresas y las industrias en las que se está interesado. Además, al hablar con profesionales que ya trabajan en esos sectores, los candidatos pueden obtener información valiosa sobre las tendencias del mercado laboral.”

Para recién graduados el proceso de búsqueda de trabajo puede ser algo desafiante y estresante. En estos casos la red de contactos puede proporcionar apoyo emocional, motivación durante momentos difíciles y la posibilidad de compartir experiencias similares para aprender, corregir errores y perseverar en la búsqueda laboral. Estos contactos brindan la oportunidad de poder conseguir un empleo deseado, que se adecue a la carrera estudiada, dando un pase a poder desarrollarse en su área de conocimiento.

Crear una red de contactos antes de salir de la universidad es fundamental, pues brinda el acceso a oportunidades laborales que no siempre se publican en plataformas tradicionales,

esto le permite al futuro egresado conocer empleos a través de referencias y recomendaciones. De igual modo, se pueden establecer relaciones con profesionales que pueden ofrecer una mentoría y orientación, compartiendo sus experiencias y conocimientos.

Esta interacción también mejora las habilidades sociales, que son esenciales en cualquier entorno profesional, y ayuda a construir una reputación positiva dentro del área de conocimiento. Asimismo, las conexiones pueden llevar a oportunidades de colaboración en proyectos futuros, aumentando la confianza en ambientes laborales. En un entorno universitario diverso, se puede establecer una red que prepare al egresado para un mercado laboral cambiante y exigente, facilitando su transición al mundo profesional y potenciando sus posibilidades de éxito.

(Duoc, 2024) nos menciona que “Construir una red de contactos sólida mientras estudias puede proporcionar una ventaja significativa como futuro profesional. Las conexiones que haces ahora pueden abrirte puertas y ofrecer oportunidades inesperadas.”

Para los futuros graduados de UNICIT, crear una red de contactos es de mucha importancia por varias razones. En primer lugar, les proporciona acceso a oportunidades laborales que a menudo no se anuncian públicamente, ya que muchas vacantes se llenan a través de recomendaciones y conexiones personales. Además, establecer relaciones con profesionales en su campo puede ofrecerles orientación, lo que les permitirá tener una mejor visión de su carrera y tomar decisiones acertadas.

También les facilita el intercambio de conocimientos y experiencias, enriqueciendo su formación y desarrollo profesional. De igual modo, fortalecer sus habilidades de comunicación y relaciones interpersonales es esencial para el éxito en el mercado laboral. El que puedan construir una buena reputación en la industria puede abrirles puertas y crear oportunidades a futuro. Puede ser un recurso muy importante para adaptarse a diferentes contextos laborales.

Estrategias para construir redes de contacto efectivas

En el mercado laboral es de suma importancia crear redes de contacto, pero no solo eso, sino que también saber crearlas. La construcción y el mantenimiento de una sólida red de contactos es esencial para el crecimiento y el éxito profesional. En este mundo actual, cada vez más conectado, es crucial aprovechar las oportunidades para hacer conexiones.

A continuación, se mencionan algunas estrategias que son útiles para los jóvenes que serán

futuros egresados, para construir redes de contacto efectivas.

Participar en eventos y conferencias relevantes.

El poder asistir a eventos y conferencias relacionados con el rubro y área de interés es una excelente manera de conocer a personas que comparten los mismos intereses y objetivos profesionales. Hay que aprovechar estas oportunidades para establecer conexiones significativas, intercambiar ideas y aprender de otros expertos en la misma área de conocimiento.

(Palermo, 2021) expone lo siguiente: “Si se van a compartir encuentros virtuales, cursos o talleres es importante actuar proactivamente. No postergar u olvidar jamás que hay que potenciar los buenos contactos conseguidos. Contestar a quienes nos escriben es una medida de buen gusto y de utilidad.”

Para los jóvenes es muy importante participar activamente en las diversas actividades que se presenten, de este modo podrían acceder a oportunidades laborales al conocer a profesionales de su rubro.

Utilizar redes sociales profesionales.

Las redes sociales son una herramienta muy importante en la actualidad pues ayudan a ampliar la red de contactos. Mantener perfiles profesionales actualizados en plataformas como LinkedIn, Twitter o Facebook y compartir contenido relevante para tu industria. Participa en conversaciones, sigue a líderes de opinión y establece conexiones con personas que te interesan profesionalmente.

(Launchcowork, 2024) nos menciona que “Es importante mantener un perfil actualizado y participar activamente en discusiones y grupos relevantes. Por ejemplo, LinkedIn permite conectar con profesionales de todo el mundo y facilita la interacción con personas que comparten intereses y objetivos similares.”

Factores que influyen en la inserción laboral

1. Calidad de la Educación: Universidades con programas académicos sólidos y bien reconocidos suelen tener mejores tasas de inserción laboral. La acreditación y el prestigio de la institución pueden influir en las oportunidades laborales de los egresados.

2. Habilidades y Competencias: Los empleadores buscan graduados que no solo tengan conocimientos teóricos, sino también habilidades prácticas como la resolución de problemas, el trabajo en equipo, la comunicación y el dominio de tecnologías relevantes.

3. Experiencia Práctica: La experiencia adquirida a través de prácticas profesionales, pasantías y proyectos en colaboración con la industria es altamente valorada por los empleadores. Estas experiencias permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en entornos reales y desarrollar habilidades prácticas.

4. Redes y Contactos Profesionales: La construcción de una red de contactos profesionales durante los estudios puede facilitar el acceso a oportunidades laborales. Las universidades que fomentan la conexión con la industria y organizan ferias de empleo suelen tener mejores resultados en términos de inserción laboral.

5. Situación Económica y del Mercado Laboral: Las condiciones económicas del país y la demanda de profesionales en determinados campos también influyen en la inserción laboral. En épocas de recesión económica, puede ser más difícil encontrar empleo, mientras que, en tiempos de crecimiento, las oportunidades suelen aumentar.

6. Orientación y Apoyo de la Universidad: Los servicios de orientación laboral y las oficinas de empleo de las universidades juegan un papel importante en la preparación de los estudiantes para el mercado laboral. Estos servicios pueden incluir talleres de búsqueda de empleo, asesoramiento en la redacción de currículums y entrevistas, y programas de mentoría, esto según (Admin, 2024)

(Indeed,2024) nos menciona los siguientes factores “Habilidades y conocimiento: Las habilidades técnicas y conocimientos especializados son esenciales para desempeñar un rol específico”. Este aspecto refuerza la necesidad de alinear la formación académica con los requerimientos del mercado laboral y de incluir en el manual estrategias para que los egresados

identifiquen y potencien las habilidades técnicas adquiridas durante su formación universitaria.

(Sataber, 2023) Menciona que la “Capacidad de adaptación, es la capacidad de dar respuestas apropiadas a situaciones cambiantes. Esto requiere, por encima de todo, ser capaces de variar nuestros comportamientos, pensamientos y emociones.”, al Incluir secciones en el manual que fomenten la flexibilidad y la disposición al aprendizaje continuo ayudará a los egresados a enfrentar las exigencias del mercado laboral, promoviendo su capacidad para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades emergentes.

Las redes contactos profesionales se han convertido en un recurso esencial para acceder a oportunidades laborales, ya que facilita la conexión con empleadores potenciales y con profesionales que pueden servir como mentores o referencias. Por ello, el manual debe ofrecer guías prácticas sobre cómo construir y mantener una red de contactos efectiva, aprovechando herramientas como LinkedIn, eventos profesionales, y asociaciones académicas. Así lo menciona (Lima, 2019) “Una red de contactos profesionales es la cantidad de personas que tienes en tu círculo (cercano o no) que favorecen la creación de oportunidades de negocio y el desarrollo de tu carrera profesional.”

“Políticas de inclusión laboral de las empresas: Las políticas que promueven la diversidad y la inclusión pueden mejorar las oportunidades para grupos subrepresentados, favoreciendo una inserción laboral más equitativa”.

Estos factores que influyen en la inserción laboral son de gran importancia porque determinan en gran medida el éxito o las dificultades que una persona puede enfrentar al ingresar al mercado de trabajo. Estos factores no solo afectan a nivel individual, sino también influyen en la estructura económica y social de una comunidad.

Unirse a grupos o comunidades en línea

El unirse a grupos y comunidades en línea es una forma que las redes y las plataformas en línea ofrecen con cantidades de grupos y comunidades que se centran en diferentes temas profesionales, que pueden ser de interés dependiendo del área de conocimiento que se quiera.

Hay que unirse a aquellos que sean relevantes en el área de especialización propia y participar activamente en las discusiones que se puedan presentar. Una forma es compartir los conocimientos que se tienen. Esto permitirá establecer contactos con personas que comparten los mismos intereses y tener acceso a oportunidades profesionales.

De acuerdo con (Kindelán, 2023) “constituyen una excelente manera de conectarse con otros profesionales de todo el mundo, compartir conocimientos y experiencia, y aprender de los demás. La ventaja del mundo digital es que nos permite acercarnos a personas con las que ni nos podíamos imaginar.”

Contexto económico

El contexto económico es un factor determinante en el mercado laboral. Los cambios suelen tener una afectación importante sobre la oferta y la demanda de trabajo, como, por ejemplo, cambios en las leyes laborales, previsiones sobre tasas de paro o incrementos del coste de vida. (Samuel, 2020), resalta cómo el contexto económico influye directamente en las dinámicas del mercado laboral. Los cambios económicos, como las modificaciones en las leyes laborales, las fluctuaciones en las tasas de desempleo o los aumentos en el costo de vida, pueden afectar tanto la oferta como la demanda de trabajo.

La economía es un sistema complejo donde múltiples variables interactúan entre sí. Es por esa razón que conocer el contexto es primordial, porque proporciona información sobre cómo estas variables están relacionadas y cómo pueden influenciarse mutuamente. En este sentido, hay que tener en consideración que permite el análisis de tendencias más allá de una mera estática comparativa, porque las cosas no son como son simplemente porque son, son fruto de la evolución y, por lo tanto, permite identificar tendencias económicas y ciclos de forma que, comprender estos patrones, ayuda a anticipar cambios y tomar medidas para mitigar sus impactos negativos o aprovechar las oportunidades que puedan surgir. “En términos más amplios, el contexto económico también abarca aspectos sociales, políticos y medioambientales donde la estabilidad política y social afecta a la confianza.” (González, 2024)

El contexto económico es un marco de referencia fundamental para comprender cómo se comporta la economía en un momento dado y cómo se deben ajustar a las decisiones en consecuencia, resalta cómo el contexto económico influye directamente en las dinámicas del mercado laboral. Los cambios económicos, como las modificaciones en las leyes laborales, las

fluctuaciones en las tasas de desempleo o los aumentos en el costo de vida, pueden afectar tanto la oferta como la demanda de trabajo. Así considera (Chagolla, 2022) “Es un conjunto de variables y fenómenos económicos que ejercen mayores influencias en el desarrollo financiero de un país”

Graduados de administración de empresas

Según (Ortega, 2025) el perfil de egreso de la carrera en administración va a ser diferente según los objetivos del plan de estudios de cada universidad. Algunas de las características comunes que suelen integrar el perfil de egreso de la administración de empresas son las siguientes:

- Conocimiento de principios y teorías fundamentales de la administración, incluyendo elementos como la gestión estratégica, el comportamiento organizacional, la administración de recursos humanos, la gestión financiera, el marketing, la logística y la operación de empresas.
- Habilidades analíticas y de toma de decisiones.
- Habilidades de liderazgo y gestión de equipos.
- Capacidad para la planificación y organización de recursos, proyectos y operaciones empresariales de manera eficaz.
- Habilidad para adaptarse a entornos cambiantes y para aprender continuamente para enfrentar los desafíos del mercado y la industria.
- Conocimientos en finanzas y contabilidad.
- Habilidades para comunicarse en diversos contextos y con diferentes audiencias, incluyendo la negociación y la presentación de proyectos de negocio.
- Conocimientos de marketing e investigación de mercados.
- Conocimiento y comprensión de los negocios a nivel global, incluyendo elementos económicos, culturales y legales que afectan a las empresas en un contexto internacional.
- Capacidad para identificar oportunidades de negocio y para desarrollar nuevas ideas y proyectos empresariales.

Al estudiar una carrera en administración de empresas, los graduados están preparados para enfrentar los retos del mundo empresarial y desempeñarse en una amplia gama de roles y

sectores.

Habilidades y competencias requeridas en el mercado laboral

a. Mentalidad de crecimiento

Impulso, curiosidad, ambición. Cualquier definición es válida para definir a aquel o aquella candidata que no se conforme con el estatus quo que no tenga miedo a tomar riesgos, hacer preguntas e intentar cosas nuevas, todo con el fin de desarrollarse profesionalmente y ampliar los horizontes de la compañía.

b. Toma de decisiones en base a datos

En un mundo en crisis es crucial que nuestros trabajadores (sobre todo cuando se trata de managers), sepan cuándo, dónde y cómo elegir qué camino seguir, siempre orientado a maximizar resultados y utilizar recursos de la manera más eficiente posible.

c. Comunicación efectiva

Otra competencia laboral es comunicarse de manera directa, ser sinceros y responsables de nuestra manera de comunicar sin dañar los sentimientos de los demás mientras nos relacionamos, será ideal para mantener un clima laboral óptimo y relacionarnos de manera efectiva.

d. Flexibilidad

En el mismo tono que la competencia anterior, debemos apuntar a que nuestros trabajadores cuenten con la capacidad intrínseca y de recursos, de poder (entre otras cosas), adoptar nuevas formas de trabajo ya sea presencial o remota, utilizar nuevas herramientas y aceptar cambios en la estructura de los equipos.

e. Comodidad en un entorno digital

Parece una obviedad, pero no lo es. Ya no se trata de poder utilizar una plataforma de video llamadas o un tablero de organización interna, sino de encontrar personas que puedan gestionar su tiempo y desempeño laboral en manera 100% remota y en un contexto puramente virtual, operando desde la nube.

f. Compromiso

Esto es crucial al trabajar en manera remota. A menudo sucede que fuera de la oficina, sin el contacto con otros y la comodidad de estar en casa, es fácil tentarse a enfocarse en tareas que no son estrictamente laborales. Asistir a reuniones, estar en línea cuando corresponde, cumplir con objetivos y poder ser responsable de los resultados, es hoy más importante que nunca.

g. Trabajo en equipo

Más que nunca y en entornos 100% digitales, poder confiar en otros trabajadores, respetar sus tiempos y contar con una comunicación clara y concisa, es un aspecto que no se debe descuidar bajo ningún concepto. El trabajo en equipo es la herramienta clave para alcanzar objetivos de negocio, esto según (Gamarra, 2025)

Oportunidades y desafíos en la inserción laboral de los graduados

En la actualidad, conseguir un empleo se ha vuelto cada vez más complicado debido a la competencia en el mercado laboral y a la exigencia de las empresas en cuanto a la formación y experiencia de los candidatos. Además, las personas que buscan empleo a menudo se enfrentan a la falta de orientación y recursos para prepararse adecuadamente y destacar entre los demás postulantes, esto según (Gutierrez, 2023)

Relación entre formación académica y empleabilidad

La formación académica tiene como objetivo ayudar a los estudiantes a convertir sus conocimientos en trabajo estable y duradero. El alumno que debe decidir su futuro profesional tiene varios retos ante sí: decidir el grado, elegir un itinerario curricular, tal vez hacer un Erasmus, y en muchos casos, seleccionar un postgrado antes de acceder al mercado laboral, entre otras decisiones que marcarán su futuro, esto según (Guardia, 2025)

Habilidades duras y habilidades blandas

Habilidades duras

“Las habilidades duras, son los conocimientos que domina una persona para realizar ciertas tareas... Las habilidades técnicas suelen seguir una secuencia ordenada de pasos, reglas y fórmulas que deben respetarse para lograr obtener los resultados deseados.”. (Indeed, 2024). Estas habilidades están asociadas a una secuencia ordenada de pasos, reglas y fórmulas que deben seguirse para alcanzar los resultados esperados. Este tipo de habilidades es fundamental en profesiones que requieren un dominio técnico preciso, como en la ingeniería, la programación o la contabilidad, donde las tareas deben ejecutarse de manera exacta para garantizar la calidad y la efectividad,

Habilidades de oficina

(Curriculum ya , 2024) Propone que son “competencias que permiten gestionar eficientemente tareas y responsabilidades relacionadas con la organización y el funcionamiento eficaz de una oficina o empresa. Incluyen una variedad de destrezas que van desde la planificación y coordinación hasta la gestión de documentos y la comunicación efectiva” Estas habilidades permiten que los empleados desempeñen sus funciones de forma organizada, optimizando recursos y asegurando que las actividades se desarrollen de manera fluida. Las competencias administrativas son fundamentales no solo para la gestión interna, sino también para asegurar que se mantengan altos niveles de productividad y eficiencia dentro de la empresa.

Alfabetización informática y digital

Se centra en la definición de la alfabetización informática como un conjunto de habilidades que permite a las personas usar las tecnologías no solo como herramientas de comunicación y producción, sino también como un medio para establecer nuevas conexiones. (Formate , 2021) define que la alfabetización informática “incorpora las nuevas tecnologías como una herramienta de comunicación y de producción. Centrada en las personas, para que estas puedan generar nuevos vínculos de amistades, culturales o religiosos.”

(UNIR , 2019) sugiere “la habilidad para localizar, investigar y analizar información usando la tecnología, así como ser capaces de elaborar contenidos y diseñar propuestas a través de medios digitales. La alfabetización digital debe entenderse no sólo como un medio sino también como una nueva forma de comunicación.” resalta la importancia de la alfabetización digital en el contexto actual, donde no solo se trata de saber utilizar tecnologías, sino también de poder investigar, analizar y crear contenidos de manera efectiva en el entorno digital.

Esta habilidad se ha vuelto esencial en el desarrollo profesional y académico, ya que permite a las personas no solo acceder a la información, sino también utilizarla de manera crítica y creativa para tomar decisiones informadas, diseñar propuestas o incluso generar nuevas oportunidades de negocio. Además, la alfabetización digital, como nueva forma de comunicación, permite interactuar en un mundo cada vez más globalizado y digitalizado, donde las tecnologías se han convertido en herramientas fundamentales para establecer vínculos, compartir conocimientos y colaborar en proyectos. En este sentido, esta habilidad no solo es un medio, sino un componente esencial para el desarrollo personal y profesional en la era digital.

Habilidades contables

Teniendo en cuenta a (Universidad Mexicana, 2019) “capaz de crear estrategias anticipándose a los posibles sucesos de crisis dentro de una empresa, es organizado, capaz de sintetizar información y comunicarla de manera efectiva y oportuna en los campos financieros y tributarios de terceros”

La capacidad de anticiparse a posibles situaciones adversas y la habilidad para organizar y sintetizar información son fundamentales en la toma de decisiones empresariales, particularmente en áreas críticas como las finanzas y los tributos. Esto refleja cómo el capital humano, a través de la formación en áreas específicas y la experiencia práctica, puede generar un impacto significativo en la gestión de una empresa. Los profesionales que dominan estas competencias no solo son capaces de mitigar riesgos, sino también de crear propuestas innovadoras que favorezcan la estabilidad y el crecimiento de la organización. Además, la habilidad para comunicar de manera efectiva y oportuna es esencial para la toma de decisiones informadas y para mantener una gestión eficiente en tiempos de incertidumbre, lo que resalta el valor de tener un equipo capacitado en áreas clave.

Definición de habilidades blandas

"Las habilidades blandas son aptitudes que posee una persona para reaccionar a su medio, que no dependen de conocimientos técnicos previos. Son rasgos de la personalidad de un individuo que facilitan la interacción social y la ejecución de tareas específicas" (Pursell, 2023). Las habilidades blandas, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la empatía y la resolución de conflictos, juegan un papel crucial en el ámbito empresarial, ya que permiten a los individuos adaptarse a diferentes entornos laborales y gestionar relaciones interpersonales de manera exitosa.

En el contexto de la gestión empresarial, estas habilidades pueden ser decisivas para la creación de un ambiente de trabajo armonioso y productivo. Aunque el conocimiento técnico es esencial, las habilidades blandas son igualmente valiosas, ya que permiten a los empleados desenvolverse eficazmente en situaciones diversas y contribuir a los objetivos de la empresa de manera más colaborativa y eficiente.

Importancia de las habilidades blandas en el entorno laboral

Permite satisfacer las necesidades de un medio. Nos ayudan a resolver problemas prácticos y mejoran nuestras habilidades para ofrecer un buen desempeño en las funciones que nos correspondan. Contribuyen al aprendizaje especializado. Cuando mejoramos estas habilidades, podemos realizar tareas específicas y resolver problemas. La capacidad de colaborar mejora. Son esenciales en las relaciones humanas y pueden desempeñar un papel importante en la diferenciación de productos o servicios, ya que los clientes prefieren hablar con personas sensibles en lugar de máquinas.

Tipos de habilidades blandas

Interpersonales: Son fundamentales para establecer relaciones positivas con otros, en términos de comunicación, empatía y trabajo en equipo. Debido a que todos tienen algún grado de estas habilidades, es fundamental trabajar unidos en una empresa.

Ejecutivas: Son habilidades útiles que se pueden usar para tomar decisiones específicas y que ayudan a resolver problemas sin requerir habilidades interpersonales. Son cruciales para

la planificación empresarial y pueden abarcar desde la comunicación de ideas hasta la resolución de problemas para tareas manuales o cuestiones matemáticas y financieras.

Reflexivas: Ayudan en la ejecución de tareas y el pensamiento crítico. Las hacen útiles para proyectos personales, estudios de mercado y planificación empresarial porque permiten la resolución creativa, analítica o crítica de problemas.

Actitudinales: La actitud natural ante los estímulos es un tercer tipo de habilidades blandas no interpersonales; algunos se relacionan con la inteligencia emocional y otros con la capacidad de afrontar retos lógicos y coherentes.

Organizacionales: Las habilidades blandas y las aptitudes organizacionales son cruciales para la vida empresarial, y los jefes de un grupo de trabajo pueden ejecutar tareas colectivas de manera efectiva.

Modelos de Inclusión laboral

(Carlemany,2024) nos menciona los tipos de inclusión laboral. Inclusión de género “La inclusión de género busca facilitar la integración de la mujer en el mercado laboral, fundamentalmente de dos maneras”.

Inclusión de personas con diversidad funcional

“Muchas personas no pueden trabajar en profesiones para las que sí que están cualificadas por problemas de accesibilidad u otras cuestiones. La diversidad funcional engloba las cuestiones físicas, pero también las intelectuales, de ahí conviene realizar un enfoque holístico. (Carlemany,2024) Es fundamental que las organizaciones y la sociedad en general fomenten un entorno inclusivo que elimine obstáculos y facilite la integración de todas las personas, independientemente de sus capacidades.

Inclusión de minorías

“La inclusión de minorías, ya sea por cuestiones étnicas o de diversidad sexual, es otra de las políticas clave. Hay que señalar, en este caso, que existen numerosas posibilidades, de manera que has de comprobar las distintas situaciones”.

Inclusión por origen social

“La inclusión por origen social se refiere a que las personas capaces puedan llegar a donde lo deseen independientemente de sus orígenes sociales”. Los tipos de inserción laboral son fundamentales para entender cómo los individuos acceden al mercado de trabajo y cómo se estructuran las relaciones laborales.

Modelo de Capital Humano

Concepto de capital humano

Es relevante considerar que este concepto no solo se refiere a los conocimientos y habilidades de los individuos, sino también al impacto económico que estos pueden generar en su carrera profesional. El capital humano se puede medir de diversas maneras, pero una de las más comunes es a través de los ingresos que una persona puede generar a lo largo de su vida laboral

El capital humano es una forma de medir cuánto vale económicamente lo que sabemos hacer y nuestras habilidades laborales. Piensa en ello como el conjunto de conocimientos, experiencias y habilidades que utilizamos para trabajar y producir bienes o servicios. “La manera de calcular el capital humano de alguien es mirar cuánto se espera que gane con su trabajo a lo largo de su vida, hasta que decida retirarse. Esto, junto con lo que ha ahorrado o invertido, compone su riqueza total.” (Áreas, 2024)

El capital humano es un término poco preciso que hace referencia a los logros educativos, los conocimientos, la experiencia y las habilidades de un empleado. La teoría del capital humano es relativamente nueva en finanzas y economía, así afirma que las empresas tienen un incentivo para buscar capital humano productivo y para aumentar el capital humano de sus empleados existentes. En otras palabras, el capital humano es el concepto que reconoce que el capital

laboral no es homogéneo². (Ross, 2023)

El capital humano es un factor clave en la competitividad de las empresas y el desarrollo de los países, ya que una fuerza laboral bien educada y capacitada tiende a ser más innovadora y productiva. Además, se considera un recurso valioso porque influye directamente en la productividad y eficiencia de los trabajadores.

Relación entre educación y empleo

Su ausencia, es decir, la ausencia de educación, tanto si es formal como informal, como si es en casa o en centros específicos, es un gran lastre para desarrollarnos social y profesionalmente. Aun así, muchas personas sin una formación previa pueden acceder a muchos trabajos no cualificados donde se valora más la experiencia que se adquiere que en sí el conocimiento. Es por tanto que cuando hablamos de trabajos cualificados tenemos que contar con la enseñanza universitaria o una formación profesional. (Suarez, 2023)

Si bien es cierto que muchas personas sin formación académica formal pueden acceder a trabajos no cualificados donde se valora más la experiencia, en trabajos cualificados la situación cambia. En estos casos, la enseñanza universitaria o una formación profesional especializada se vuelve esencial, ya que no solo proporciona el conocimiento técnico necesario, sino también las habilidades y competencias que facilitan el desempeño en áreas más complejas y competitivas. Por tanto, la educación, ya sea formal o informal, juega un papel fundamental en el acceso y el éxito dentro de profesiones que requieren un nivel más alto de especialización.

La relación entre educación y empleo es directamente crucial para el desarrollo individual y social. A mayor nivel de educación, se incrementan las oportunidades de empleo y posibilidad de acceder a trabajos mejor remunerados y de mayor estabilidad.

Críticas al modelo de capital humano

En 2024, la perspectiva del capital humano en las organizaciones sigue evolucionando bajo la influencia de varios factores globales y tendencias. Estos incluyen avances tecnológicos, cambios demográficos, expectativas cambiantes de los empleados, y la creciente importancia de la sostenibilidad y responsabilidad social. (Moreno, 2024)

No todos los economistas coinciden en que el capital humano aumenta directamente la productividad. En 1976, por ejemplo, el economista de Harvard, Richard Freeman sostuvo que el capital humano sólo actuaba como una señal de talento y capacidad; la productividad real llegaba después, a través de la capacitación, la motivación y el equipamiento de capital. Concluyó que el capital humano no debería considerarse un factor de producción. Casi al mismo tiempo, los economistas marxistas Samuel Bowels y Herbert Gintis argumentaron contra la teoría del capital humano, afirmando que convertir a las personas (es decir, el trabajo) en capital esencialmente aplasta los argumentos en torno al conflicto de clases y los esfuerzos por empoderar los derechos de los trabajadores. (Ross, 2023)

Desde el punto de vista metodológico, la TCH adopta el enfoque individualista, y con foco en la oferta de la fuerza laboral. Es que cada individuo decide continuar, o no, su educación, comparando el valor presente de los ingresos futuros esperados que le dará el aumento de conocimiento, con el costo de adquirirlo. Este último incluye los ingresos pospuestos (“costo de oportunidad”); y los costos directos (por ejemplo, compra de materiales de estudio; pago de educación privada). Si los ingresos futuros, actualizados, superan a los costos, el incentivo será seguir estudiando; lo contrario ocurre si los costos superan a los ingresos futuros esperados. (Astarita, 2024)

Si bien el modelo de capital humano ha sido útil para explicar el impacto de la educación y la formación en la productividad económica, su enfoque limitado y excesivamente económico ha sido criticado de diversas maneras por no abordar adecuadamente las complejidades humanas y sociales.

Limitaciones en la práctica laboral

Falta de Experiencia Práctica: Los practicantes, en su mayoría, provienen de contextos académicos donde han adquirido conocimientos teóricos, pero enfrentan la dificultad de aplicar estos conocimientos en situaciones del mundo real. La brecha entre la teoría y la práctica puede ser desafiante, ya que se espera que los practicantes apliquen sus habilidades en proyectos reales y produzcan resultados tangibles. (Beltrán, 2024)

Adaptación a la Cultura Organizacional: Cada agencia tiene su propia cultura única, con normas no escritas y formas específicas de trabajar. Adaptarse a estas dinámicas puede llevar tiempo, y los practicantes pueden sentirse fuera de lugar. La comunicación, el trabajo en equipo y la comprensión de la jerarquía son aspectos cruciales que pueden requerir ajustes por parte del practicante.

Presión por el Rendimiento: La presión por cumplir con las expectativas y producir resultados de calidad es una dificultad común. Los practicantes a menudo se sienten observados y evaluados constantemente, lo que puede generar estrés y ansiedad. La necesidad de equilibrar la calidad del trabajo con la rapidez de ejecución puede ser un desafío particular, ya que los practicantes buscan demostrar su valía.

Establecer conexiones y relaciones en el entorno laboral es esencial para el crecimiento profesional. Sin embargo, los practicantes pueden sentirse intimidados al interactuar con colegas más experimentados. La construcción de redes y la búsqueda de mentores a menudo requieren habilidades sociales y de comunicación que algunos practicantes pueden necesitar desarrollar.

Alineación con Objetivos Organizacionales: Comprender y alinearse con los objetivos y valores de la agencia puede ser un desafío. Los practicantes deben integrarse en proyectos que reflejen la visión y misión de la organización, y esto puede requerir una comprensión profunda de la empresa y sus clientes. (Beltrán, 2024)

Desajuste entre oferta y demanda para la inserción laboral

Como es bien conocido, es normal que en una economía se mantengan ciertos niveles de vacantes y de paro, ya que es necesario un periodo de adaptación o búsqueda para conseguir

un empleo y cubrir una vacante. Además, a lo largo del ciclo económico, se suele observar una relación inversa entre la evolución de la tasa de paro y del número de vacantes. Esto es, cuando la tasa de paro aumenta (disminuye), el número de vacantes se suele reducir (aumentar). Intuitivamente, durante las recesiones aumenta el número de personas buscando empleo y hay menos empleos disponibles. En las circunstancias actuales (Bustamante, 2021)

Explica que, durante las recesiones económicas, aumenta el número de personas que buscan empleo debido a la pérdida de puestos de trabajo, pero, al mismo tiempo, el número de vacantes tiende a reducirse. Esta relación refleja cómo, en tiempos de crisis económica, la oferta de empleo disminuye mientras que la demanda de trabajo (en términos de personas buscando empleo) aumenta, lo que genera una mayor competencia por las vacantes disponibles. En cambio, en períodos de expansión económica, la tasa de paro tiende a bajar mientras que las vacantes aumentan, ya que las empresas están en expansión y requieren más personal. Esta dinámica es un fenómeno comúnmente observado en el ciclo económico.

Teoría del desajuste laboral

Desajuste laboral

Según (Nehuén, 2023) “El término desajuste se refiere a la falta de correspondencia, la desarmonía o la desadaptación entre diferentes elementos. Este concepto puede aplicarse en diversos contextos y tiene importancia en áreas como la psicología, la economía, la ingeniería, entre otros”. En el ámbito económico, un desequilibrio entre la oferta y la demanda del mercado puede resultar en un desajuste laboral. Puede suceder en situaciones en las que hay una escasez de habilidades específicas en comparación con las oportunidades laborales disponibles, o viceversa. Debido a las imperfecciones de los mercados laborales, es inevitable que todas las economías experimentan un desequilibrio entre la oferta y la demanda de las diversas competencias.

Desajuste de competencias

Las diversas formas de desequilibrio entre la oferta y la demanda en el mercado laboral se denominan con frecuencia "desajuste de competencias", también conocido en inglés como

"Skill mismatch". Los empresarios se enfrentan a una escasez de mano de obra con las competencias adecuadas, a pesar de ofrecer salarios ajustados al mercado. Sin embargo, también se produce un desajuste de competencias cuando los empleados aceptan trabajos en los que no se aprovechan adecuadamente sus cualificaciones y titulaciones.

Esto se refiere a los desequilibrios que ocurren cuando las habilidades y cualificaciones de los trabajadores no coinciden con las demandas del mercado laboral. Como se menciona, los empresarios pueden enfrentar una escasez de mano de obra con las competencias necesarias, incluso cuando ofrecen salarios competitivos. Este fenómeno ocurre debido a diversos factores, como una falta de alineación entre la formación académica o profesional de los trabajadores y las necesidades específicas de las empresas.

Forma de abordar los distintos tipos de desajuste de competencias

A pesar de los elevados niveles de desempleo, las empresas siguen informando de dificultades para encontrar el personal deseado. Sin embargo, cuando se analiza más a fondo, el argumento de que la principal causa es la escasez de mano de obra cualificada no es convincente. La débil demanda laboral y el elevado desempleo hacen que destaquen más otros tipos de desajuste de competencias, especialmente la sobre cualificación.

Esto no significa que deban cesar los esfuerzos orientados a una mayor aproximación entre el mercado laboral y los sistemas de educación y formación. Por el contrario, es preciso redoblarlos con un mayor compromiso por parte de los empresarios. Aquí se incluyen las políticas dirigidas a aumentar los puestos de aprendizaje o de trabajo en prácticas. Los datos demuestran que los jóvenes integrados en programas de este tipo tienen más probabilidades de adquirir cualificaciones y actitudes útiles que les ayudarán a encontrar el trabajo adecuado.

Tampoco significa que ya no sea necesario seguir aprendiendo. Tanto los adultos empleados como los desempleados necesitan formarse continuamente y aplicar sus competencias a lo largo de toda su vida laboral. Las empresas deben invertir y ofrecer oportunidades de formación a su personal.

La cooperación entre los gobiernos, los empresarios y los sindicatos en la gestión de los sistemas de educación y formación también debería reforzarse con el fin de adaptar rápidamente

los programas de estudios a las nuevas demandas de competencias. Esta cooperación debería permitir el desarrollo de la formación profesional a todos los niveles, incluida la enseñanza superior, y abarcar asimismo la formación de corta duración dirigida a compensar en poco tiempo la escasez de mano de obra cualificada, por ejemplo, en los sectores innovadores.

Una mejor información sobre el mercado de trabajo para poder identificar desajustes de competencias y anticipar necesidades futuras puede reforzar también la relevancia de la educación y formación para ese mercado. Convendría desarrollar asimismo una orientación profesional de gran calidad para ayudar a las personas a tomar decisiones bien informadas en relación con su educación y su vida laboral.

Además, se requiere un examen más específico de todos los problemas que conlleva el ajuste de las competencias a las necesidades del mercado laboral. Esto conlleva incentivar a las empresas para que revisen sus prácticas en materia de selección, para que amplíen sus estrategias de formación en el puesto de trabajo y para que ensanchen su base de posibles candidatos.

Alianzas entre instituciones educativas y empresas

Las alianzas entre instituciones educativas y empresas son fundamentales para reducir la brecha entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral. En Nicaragua, se han impulsado acuerdos de colaboración entre universidades, centros técnicos y empresas privadas para fortalecer la formación práctica de los estudiantes.

Por ejemplo, el INATEC ha trabajado en conjunto con empresas del sector industrial para ofrecer prácticas profesionales y pasantías que mejoren las competencias técnicas de los estudiantes.

“Como el Programa de Pasantías, una experiencia que potencia los aprendizajes de estudiantes de hotelería.” (INATEC, 2024). Las universidades también han comenzado a desarrollar programas de vinculación con el sector empresarial, creando oportunidades de pasantías y empleos temporales para que los jóvenes puedan adquirir experiencia laboral.

Como la alianza entre la UNI y la empresa Jhon May que el 24 septiembre 2024 realizaron el II Congreso Mantenimiento y Compras en Nicaragua, por la mejora continua de las empresas

industriales en Nicaragua. (UNI, 2024). Este tipo de alianzas no solo beneficia a los estudiantes, sino que también responde a las demandas de las empresas, que buscan trabajadores capacitados y con experiencia.

Marco contextual

Geolocalización

Fuente de elaboración propia, Google Maps



UNICIT está ubicada de la rotonda universitaria 100 Metros al Sur, Managua, Nicaragua,

Misión

Contribuir al desarrollo humano y la competitividad de los diversos sectores de la sociedad mediante la gestión del conocimiento científico, la innovación tecnológica, la internacionalización y la formación de líderes innovadores, emprendedores y éticos.

Visión

Institución de educación superior, líder por su excelencia académica y certificada con estándares nacionales e internacionales.

Valores

- Excelencia Académica
- Honestidad

- Responsabilidad Social
- Solidaridad
- Transparencia
- Innovación
- Compromiso
- Equidad y Respeto

Descripción del servicio

- Pregrado, Posgrado, Maestrías, Cursos tecnológicos.
- Bienestar Estudiantil, que brinda apoyo psicosocial a los estudiantes.
- Amplia oferta académica con carreras de ingeniería, arquitectura, óptica, farmacia, administración de empresas, derecho, banca y finanzas.
- Servicios para empresas privadas y públicas, así como organismos nacionales.

Relación entre la calidad educativa y oportunidades laborales

...las nuevas ocupaciones se definirán en términos de cantidad de empleo, cualificaciones, condiciones de contratación y condiciones de trabajo, según las decisiones políticas que tomen los actores sociales, y, por lo tanto, no constituyen un simple resultado o “impacto” de la aplicación de nuevas tecnologías. (Ernst & Verónica , 2019).

En atención a lo dicho por Ernest y Verónica la relación entre la calidad educativa y las oportunidades laborales es un tema central en el análisis en cuanto a la educación en el empleo.

Por lo tanto, Ernest y Verónica nos dicen que las ocupaciones se redefinen en la cantidad de empleo, calificación, las condiciones de contratación y empleo de los graduados de UNICIT.

Siendo así que la calidad educativa estimada por elementos como la pertinencia de los programas de estudio, la calificación del cuerpo docente y los recursos disponibles, es un indicador del éxito profesional de los futuros egresados.

La educación de calidad que brinda UNICIT a los estudiantes con las herramientas necesarias para adecuarse a las demandas del mercado laboral en Nicaragua, mejoran sus competencias profesionales y aumenta la oportunidad de empleo.

En particular, los graduados de UNICIT que priorizan el aprendizaje teórico-práctico, la

innovación y el desarrollo de habilidades blandas, la tendencia es a tener una mejor inclusión laboral, lo que refuerza la necesidad de reformar y mejorar continuamente los Planes de estudios para alinearlos con las exigencias del mercado, o sea de las empresas nacionales o extranjeras en Nicaragua

Análisis de programas educativos en administración de empresas

En el contexto de la Administración de Empresas, el programa educativo desempeña un papel crucial en la formación de futuros gestores, emprendedores y líderes empresariales graduados de UNICIT. A medida que las demandas del mercado laboral en este campo se diversifican, también los planes de estudio de UNICIT han comenzado a integrar contenidos que fomenten la innovación, el emprendimiento y el uso de tecnologías digitales.

Importancia de la formación teórico - práctica en UNICIT

El programa educativo en Administración de Empresas en UNICIT es efectivo porque combina adecuadamente la teoría y la práctica. Mientras que la teoría proporciona una base sólida de conocimientos, la formación práctica es lo que permite a los graduados aplicar esos conocimientos en situaciones reales, desarrollando así competencias clave como la toma de decisiones, el liderazgo y la resolución de problemas. La capacidad de adaptarse rápidamente a los entornos de trabajo modernos depende de una sólida comprensión de los principios teóricos, pero también de una experiencia práctica significativa.

Ana Esperanza Martínez Rodríguez nos dice que ...

(Rodríguez, 2023) “la teoría como la práctica educativa, son conceptos que han ido evolucionando a lo largo de la historia. ... la sociedad puede entender la teoría como un conjunto de conocimientos, leyes, explicaciones o relatos ofrecidos o no por el profesorado que buscan ser comprobados, a diferencia de la práctica, que principalmente es donde se comprueba toda esa información a través de las experiencias vividas al realizar determinadas funciones”.

Pasantías y prácticas profesionales en UNICIT

Las pasantías y las prácticas profesionales en los planes de estudio de UNICIT son esenciales para que los graduados adquieran experiencia directa en el campo laboral. Las prácticas profesionales son la primera experiencia de los futuros líderes y son su entrada al mundo laboral.

Estas experiencias permiten que los estudiantes enfrenten problemas reales, trabajen en equipo y se familiaricen con la cultura organizacional y las expectativas del sector empresarial. Las pasantías también brindan una oportunidad única para que los empleadores identifiquen y recluten talento joven antes de que se gradúe, lo que puede facilitar el proceso de inserción laboral.

Es importante mencionar que (Rivero, 2022) afirma que “La pasantía es conocida también como práctica profesional que realiza un estudiante para la aplicación de sus conocimientos y facultades dentro del mundo laboral, ... un proceso de enseñanza-aprendizaje en el ámbito empresarial u organismos públicos y/o privados en los cuales los interesados desempeñan funciones por un tiempo determinado”.

Proyectos colaborativos de UNICIT con empresas

Otra herramienta eficaz en la formación práctica es la colaboración directa entre UNICIT y las empresas, mediante proyectos colaborativos. Estos proyectos brindan a los graduados, la oportunidad de trabajar en problemas empresariales reales bajo la supervisión de profesionales del sector, lo que refuerza sus habilidades y conocimientos.

En tal sentido UNICIT firmó convenios de colaboración con la Cámara de Urbanizadores de Nicaragua (CADUR).

“En UNICIT, nuestro compromiso académico se enfoca en contribuir al desarrollo humano y a la competitividad de diversos sectores mediante la gestión del conocimiento científico y la innovación tecnológica, por ello, promovemos vinculaciones estratégicas que nos permiten fortalecer las competencias y habilidades de nuestros estudiantes, realizando actividades conjuntas en materia institucional y académica para desarrollar

proyectos de docencia, investigación y extensión”, expresó el MBA. Héctor Lacayo, Rector de UNICIT.”

Dentro de los que son los proyectos colaborativos tenemos, que estos convocan a los participantes a sumar esfuerzos, competencias y habilidades, mediante un trabajo colaborativo e interacciones que les permiten alcanzar juntos un propósito común. Además, permiten a las empresas obtener soluciones innovadoras a problemas específicos y evaluar el desempeño de los estudiantes, con vistas a una posible contratación futura.

La importancia de estos proyectos radica en la formación integral que proporcionan, ya que los graduados o estudiantes, no solo aplican la teoría aprendida en clases, sino que también desarrollan habilidades interpersonales, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y el pensamiento crítico, todas ellas altamente valoradas en el mundo laboral actual.

Marco legal

CÓDIGO DEL TRABAJO.

LEY N°. 336, aprobada el 12 de diciembre de 1944

Publicada en la Gaceta, Diario Oficial N°. 23 del 1 de febrero de 1945

Decreto No. 336. Código del Trabajo de Nicaragua.

1. **Capítulo Único: Disposiciones Generales:** Se establece el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patrones y trabajadores, sus obligaciones y prohibiciones.
2. **Título II: Capítulo II: Del Contrato Individual del Trabajo:** Es la convención por la cual el patrón y el empleado se obligan a ejecutar una labor.

3. **Título II: Capítulo III: De la Jornada Máxima de Trabajo y de los descansos:** Se estipula horas laborales por días y semanas, 8 horas por día y 48 horas por semana. Días de descanso obligatorio son los días Domingos, 1 de Enero, Jueves y Viernes Santo, 1 de Mayo, 14 y 15 de Septiembre, 12 Octubre, 8 y 25 de Diciembre.
4. **Título II: Capítulo IV: Vacaciones Anuales:** Todo trabajador tiene derecho a treinta días de vacaciones con sueldo después de cada año de trabajo continuo.
5. **Título II: Capítulo V: El Salario:** Retribución que debe pagar el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo.
6. **Título II: Capítulo VII: De los Riesgos:** Accidente o enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores y sus indemnizaciones.
7. **Título II: Capítulo VIII: De la Suspensión y Terminación de los Contratos de Trabajo:** Total o parcial, derechos y obligaciones.

Revisión de políticas públicas de educación en Nicaragua

El sistema educativo en Nicaragua está sujeto a reformas y políticas públicas dirigidas a mejorar el acceso y la calidad de la educación en todos sus niveles.

La Ley General de Educación (Ley No. 582) establece las bases del sistema educativo nacional, dividiéndolo en niveles preescolar, primaria, secundaria, técnico y universitario. Entre las bases podemos mencionar los ejes y líneas generales de la nueva Estrategia Nacional de Educación en todas sus modalidades “Bendiciones y Victorias”. (Nicaragua, 2024).

Así la nueva Estrategia Nacional de Educación para el período 2024-2026, de acuerdo con nuestro modelo de educación está centrado en los aprendizajes y en el protagonismo de estudiantes, docentes, familias y comunidades. (Nicaragua, 2024).

Algunos de los ejes de la estrategia nacional

- Educación para la Vida
- Educación en Valores
- Educación Creativa
- Educación Artística y Cultural
- Historia e Identidad Nacional
- Ambiente y Naturaleza
- Educación Especial Incluyente
- Ciencias
- Investigación e Innovación
- Calidad Educativa

En el nivel de primaria, las políticas están centradas en la ampliación de la cobertura, especialmente en zonas rurales, a través de programas como la primaria a distancia en el campo, secundaria regular y a distancia, educación inicial, educación especial incluyente, educación para jóvenes y adultos en Nicaragua. (MINED, 2024).

La educación primaria es universal y gratuita, garantizada por el Estado para todos los niños, y hay mejoras en tasas de matrícula. En cuanto a la educación técnica, el INATEC tiene un papel crucial ofreciendo programas de formación técnica y vocacional, orientados a las demandas del mercado laboral.

Impulsando carreras de educación técnica y tecnológica en los sectores productivos: Agropecuario y Forestal, Comercio y Servicio e Industria y Construcción con 71 carreras en 64 centros. (INATEC, 2024). Campus Virtual. Educación en Línea. INATEC cuenta con su plataforma tecnológica para ofertar cursos bajo la modalidad de educación en línea, virtual o e-learning.

Ejecuta la capacitación técnica y tecnológica a la población en sus barrios y comunidades, cuenta con una oferta académica Cursos, entre los que se mencionan Escuelas Municipales de Oficios, (2029), Programa Amor (2024), Programa Nacional de Educación Técnica en el Campo, 2021, Programa PYME 2020.

Políticas laborales

Dicho en simples palabras, las políticas de la empresa no son más que un conjunto o un cuerpo de normas que sirven para ordenar y establecer procedimientos de todo tipo que pueden darse en unos o más ámbitos de aplicación. Puede tratarse de la política contable, de vestimenta y comportamiento de los empleados, de comunicación o, como es en este caso, recursos humanos, las políticas de empresa ayudan a lograr establecer expectativas y al tiempo que direccionan a sus integrantes acerca de cuál es la forma óptima de resolver un conflicto, dar vida a una iniciativa o desenvolverse cotidianamente. (Gamarra, 2024)

Su principal función es establecer expectativas claras y guiar a los empleados sobre cómo abordar problemas, poner en práctica iniciativas o desempeñarse en su trabajo diario.

Las políticas laborales son fundamentales para su funcionamiento eficiente y el logro de sus objetivos. Además, proporcionan un marco de referencia para los empleados y directivos, ayudando a tomar decisiones coherentes y alineadas con los valores y metas de la empresa.

Diseño Metodológico

El presente estudio se enmarca en una investigación descriptiva y aplicada.

Descriptiva, porque tiene como propósito observar, analizar y detallar de manera sistemática las características del fenómeno relacionado con la inserción laboral de los estudiantes de Administración de Empresas, sin intervenir directamente en él. Este tipo de investigación permite identificar patrones, comportamientos y situaciones relevantes en el contexto educativo y laboral.

Aplicada, porque se enfoca en resolver un problema práctico, como es la mejora de la inserción laboral de los egresados de Administración de Empresas, y está orientada mediante la elaboración de un manual digital de buenas prácticas.

Se adopta un enfoque cualitativo, dado que se busca comprender las experiencias, percepciones y necesidades de los egresados en relación con su proceso de inserción laboral.

Por ello, se prioriza la realización de entrevistas como técnica principal, facilitando la exploración de aspectos que no siempre pueden captarse mediante instrumentos estructurados.

Posteriormente, se aplicarán encuestas como técnica complementaria, con el objetivo de contrastar y ampliar la información recolectada en las entrevistas, así como identificar patrones comunes en un grupo de egresados. Esta combinación de técnicas busca enriquecer el análisis, integrando el enfoque cualitativo como una visión más amplia y representativa de la realidad estudiada.

Enfoque de la investigación

En la presente investigación se utilizó un enfoque cualitativo, adoptando un tipo de investigación descriptiva. Esto se debe a que el estudio se centra en la elaboración de un manual de buenas prácticas en formato digital, con el objetivo de brindar una posible solución a las necesidades de un grupo específico de la población que requiere orientación para el proceso de postulación a un empleo.

Desde este enfoque, se pretende identificar y comprender los principales desafíos que enfrentan los graduados de la carrera de Administración de Empresas de UNICIT al momento de acceder a oportunidades laborales relacionadas con su área de formación, a fin de generar propuestas que respondan a esa realidad desde una perspectiva contextualizada y fundamentada.

Variables y categorías de estudio

Operacionalización de variables

Objetivos específicos	Variable independiente	Variable dependiente	Indicador/ Técnica	Preguntas de investigación
1. Identificar las habilidades o competencias más valoradas por las empresas al momento de realizar sus contrataciones, mediante el análisis de tendencias y requerimientos del mercado laboral.	Habilidades y competencias valoradas por las empresas.	Tendencias y requerimientos del mercado laboral.	Encuestas a empleadores y revisión de informes del mercado laboral.	¿Cuáles son las habilidades y competencias más demandadas por las empresas en el mercado actual?
2. Explicar la influencia de las prácticas profesionales en el proceso de inserción laboral, a través de la evaluación de experiencias y testimonios de egresados.	Prácticas profesionales.	Inserción laboral de egresados.	Entrevistas y encuestas a egresados.	¿De qué manera las prácticas profesionales impactan en la inserción laboral de los egresados?
3. Determinar los principales desafíos que enfrentan los graduados de Administración de Empresas al buscar su primer empleo en un puesto administrativo, mediante el análisis de barreras y oportunidades en el ámbito profesional.	Desafíos en la búsqueda de empleo.	Inserción en puestos administrativos.	Análisis de casos, encuestas y entrevistas a graduados.	¿Cuáles son las principales barreras y oportunidades que enfrentan los graduados al buscar su primer empleo en un puesto administrativo?
4. Diseñar un manual de buenas prácticas digital para guiar los procesos de postulación e	Buenas prácticas en postulación e inserción laboral.	Manual digital para graduados.	Análisis de estrategias efectivas y recomendaciones de expertos.	¿Cuáles son las estrategias más efectivas para mejorar la postulación e inserción laboral de

inserción laboral para graduados de la Carrera de Administración de Empresas de UNICIT, mediante la recopilación de estrategias efectivas y recomendaciones de expertos en empleabilidad.				los graduados de Administración de Empresas?
---	--	--	--	--

Matriz de Categorías

Categorías	Definición de categoría	Sub Categoría	Definición de sub categoría	Relaciones	Fuentes
Competencias profesionales	<p>conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo.</p> <p>Son aquellas descripciones de lo que las personas</p>	-Habilidades Interpersonales	Son las capacidades individuales y destrezas sociales con las que se pueden establecer vínculos y relaciones estables y efectivas con las personas. En el ámbito empresarial, permiten construir equipos de trabajo fuertes y eficientes.	Su relación es que cada habilidad interpersonal forma parte de las competencias profesionales ya que estas son necesarias para tener éxito en el ámbito laboral, son un elemento clave pues permiten una mejor interacción, influyendo en el desarrollo de la experiencia para obtener	<p>(NACIONAL, págs. 5-6)</p> <p>(ESAN Graduate School of Business., 2019)</p> <p>(Berrocal, y otros, 2021)</p>

Técnicas	tienen que saber (conocimientos) y saber hacer (habilidades) para desempeñar sus funciones de manera efectiva según los estándares y niveles de calidad establecidos por la organización.			un empleo deseado	
Cognitivas	las habilidades cognitivas son aquellas que permiten al individuo conocer, pensar, almacenar información, organizarla y transformarla hasta generar nuevos productos, realizar operaciones tales como establecer relaciones, formular generalizaciones, tomar determinaciones, resolver problemas y lograr aprendizajes perdurables y significativos.	Resolución de problemas	implican varios atributos, incluido el pensamiento analítico y crítico, la toma de decisiones, la creatividad y el ingenio. La capacidad de pensar fuera de lo común, junto con un buen juicio, ayuda a las personas a sopesar varias opciones e identificar la solución más eficaz.		(cvzen, 2024) (Guzmán, Yinet , & Iliana , págs. 204-205)
Sociales	Las habilidades sociales tienen una	Trabajo en equipo	Es el equipo como conjunto el que responde del trabajo		(Goicochea, 2019)

	gran importancia en el ser humano puesto que comprende a una serie de conductas, pensamientos y emociones que permiten un mantenimiento óptimo de nuestras relaciones interpersonales.		realizado. Los miembros que lo componen pueden o no tener una formación similar, pero cada miembro do mina una faceta determinada y realiza una parte concreta del proyecto		(Carulla, 2020, págs. 22-23)
Demanda del mercado laboral	El mercado de trabajo es la unión de la oferta y la demanda de empleo en un país o región, es decir, el punto de encuentro entre el empleo disponible y las personas en búsqueda de trabajo.	Conocimientos científicos	Aplicar los conocimientos adquiridos en la toma de decisiones. Además, utiliza métodos científicos para analizar y resolver problemas, lo que la convierte en una disciplina rigurosa y sistemática.	La relación entre ambos es que los empleadores buscan profesionales que tengan conocimientos y habilidades específicas del actual contexto que demanda el mercado laboral para que puedan optar a un puesto de trabajo.	(Arranz, 2022) (Crespo, s.f.)
Habilidades de Liderazgo	Se refiere a la capacidad de un individuo para influir en un grupo hacia la consecución de metas.	Visión estratégica	Futuro deseado, que es a la vez racional e intuitiva, abarcadora y prospectiva. Propone un marco de intervención convergente y coherente		(universidades.app, 2024) (tudashboard, 2024)

			para la realización de una ambición común.		
Políticas de reclutamiento	Define las mejores prácticas aplicadas a la contratación de personal dentro de una compañía, independientemente del área de negocios en el que se desarrolle.	- Criterios de selección	corresponden a métodos que facilitan el análisis de los requisitos laborales y la elección de talentos de alto potencial.	La relación entre ambos es que dependiendo de las políticas que cada empresa tiene, será su proceso de contratación y todos los requisitos que deberá cumplir el aspirante.	(González & Gil, 2021) (Fuenzalida, 2023)

Categorías temas y patrones

1. Empleabilidad y Mercado Laboral

- Tendencias del mercado laboral: habilidades y competencias más demandadas.
- Requisitos de contratación: criterios clave en la selección de candidatos.
- Oportunidades y desafíos en el sector administrativo

2. Habilidades y Competencias Profesionales

- Soft skills vs. hard skills en la inserción laboral.
- Importancia del liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.
- Adaptabilidad y aprendizaje continuo como factores diferenciadores.

3. Prácticas Profesionales y Experiencia Previa

- Impacto de las prácticas en la empleabilidad.
- Testimonios y estudios de caso de egresados.
- Cómo estructurar y aprovechar las pasantías para el desarrollo profesional.

4. Desafíos en la Inserción Laboral

- Barreras comunes para los recién graduados: falta de experiencia, competencia laboral, expectativas salariales.
- Oportunidades para superar estos desafíos: formación adicional, networking, emprendimiento.
- Estrategias de diferenciación en el proceso de selección.

Patrones Identificados

La importancia de la capacitación continua para mejorar la empleabilidad.

- El papel fundamental de las prácticas profesionales en la inserción laboral.
- La necesidad de desarrollar habilidades blandas y técnicas para destacar en el mercado laboral.
- Los desafíos recurrentes para los recién graduados en la búsqueda de empleo.
- La relevancia de una postulación estratégica basada en tendencias del mercado.

Categoría: Temas

- Competencias claves en el mercado laboral: Identificación de habilidades técnicas y blandas más valoradas en el sector empresarial.
- Tendencias en la contratación: Análisis de los requisitos actuales que solicitan las empresas para puestos administrativos.
- Impacto de las prácticas profesionales: Evaluación del papel de las pasantías en la transición de la universidad al empleo.
- Experiencias de egresados: Testimonios sobre su proceso de postulación y primeros empleos.
- Barreras para la inserción laboral: Dificultades comunes que enfrentan los graduados al buscar empleo.
- Oportunidades en el ámbito profesional: Estrategias y herramientas para facilitar la búsqueda de empleo.
- Buenas prácticas en la postulación: Recomendaciones para mejorar currículum, entrevistas y presentación profesional.

- Expectativas de los empleadores: Lo que las empresas buscan en los recién graduados de Administración de Empresas.
- Plataformas y redes para el empleo: Uso de LinkedIn, bolsas de trabajo y networking en la búsqueda laboral.
- Adaptación a entornos laborales: Estrategias para una integración exitosa en el primer empleo.

Categoría: Patrones

1. Demanda de competencias transversales: Comunicación, liderazgo y trabajo en equipo son requisitos recurrentes en las ofertas de empleo.
2. Preferencia por experiencia previa: Muchas empresas priorizan candidatos con prácticas profesionales o trabajos previos, aunque sean de nivel inicial.
3. Importancia del networking: Los egresados que han construido una red de contactos suelen tener más facilidad para conseguir empleo.
4. Dificultades en la primera postulación: Falta de experiencia y alta competencia son los principales obstáculos para conseguir un empleo administrativo.
5. Influencia del currículum y la entrevista: Un CV bien estructurado y una entrevista efectiva pueden marcar la diferencia en la contratación.
6. Tendencia hacia habilidades digitales: Empresas buscan egresados con manejo de herramientas tecnológicas y análisis de datos.
7. Impacto positivo de las prácticas profesionales: Los graduados que han realizado pasantías tienen más oportunidades de empleo inmediato.
8. Dificultades en la negociación salarial: Muchos egresados aceptan sueldos bajos por falta de experiencia en negociación.
9. Brecha entre formación académica y mercado laboral: Algunas empresas perciben que los recién graduados no están completamente preparados para los desafíos laborales.

Sujetos de investigación

Profesionales del área de recursos humanos y empleabilidad de empresas ubicadas en Managua

Considerar la voz del sector empleador permite incorporar una mirada externa a la universidad, centrada en las expectativas, criterios de selección y valoraciones que las empresas hacen respecto al talento joven. Estos especialistas aportan información clave sobre las habilidades blandas y técnicas más demandadas, así como recomendaciones para mejorar el desempeño de los egresados durante los procesos de postulación.

Egresados recientes de la carrera de Administración de Empresas de UNICIT

Se tomó en cuenta a egresados que se encuentran en proceso de transición al mundo laboral, ya que son quienes han tenido una experiencia cercana con los procesos de búsqueda de empleo e inserción profesional. Su testimonio constituye una fuente valiosa para identificar de manera directa los desafíos, aprendizajes y estrategias que han enfrentado en su camino hacia la inserción profesional, así como para reconocer necesidades concretas y validar las prácticas propuestas en este manual.

Población

La población está compuesta por 17 egresados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología (UNICIT). Considerando la accesibilidad y disposición de los egresados para participar en el proceso de recolección de información.

La elección de esta muestra responde a la necesidad de recopilar información cualitativa directamente de quienes han concluido su formación académica y se encuentran en proceso de inserción en el mercado laboral. Su experiencia reciente permite obtener datos relevantes y actualizados sobre los desafíos, oportunidades y buenas prácticas relacionadas con la transición del ámbito académico al profesional.

Muestra

Dado que la población objeto de estudio está compuesta por solo 17 personas, se ha optado por aplicar un muestreo censal. Este tipo de muestreo consiste en incluir a todos los elementos de la población dentro del estudio, lo cual es ventajoso cuando se trabaja con grupos pequeños.

Técnicas e instrumentos

Clasificación de Técnicas de Recolección:

Los datos primarios serán recolectados a través de diferentes métodos como:

- Entrevistas a profesionales en el campo de las Ciencias Económicas y Administrativas (específicamente del Área de Recursos Humanos)
- Encuesta a egresados de Administración de Empresas de UNICIT.

Los datos secundarios serán recolectados a través de:

- Sitios web

Procedimientos

Los datos serán tabulados y codificados para permitir su análisis estadístico, de forma que revelen información pertinente.

Resultados

Resultados de las entrevistas

Dirigida a profesionales el campo de las Ciencias Económicas y Administrativas.

Cada entrevista fue dividida por industrias:

1. Empresa Pública.
2. Industria Financiera
3. Servicio
4. Comercio

Resultados Empresa Pública.

1. Respecto a la primera pregunta que se le realizó al coordinador de talento humano de una empresa pública contestó que las empresas buscan candidatos con iniciativa, capacidad de análisis y habilidades para la resolución de conflictos. Además, destaca que también se valora la disposición y actitud positiva frente a cambios administrativos. Esta respuesta refleja que el entorno empresarial actual requiere profesionales proactivos, flexibles y con competencias blandas bien desarrolladas, capaces de enfrentar situaciones complejas y de adaptarse a transformaciones organizacionales.
2. En esta pregunta, el entrevistado identifica como competencias difíciles de encontrar la capacidad comunicativa, el análisis de situaciones y procesos, y la iniciativa para aprender. Aunque reconoce que los recién egresados no cuentan con experiencia, algo que se adquiere con el tiempo, considera que sí deben mostrar una actitud activa y el deseo de integrarse al equipo de trabajo. Esto pone en evidencia una brecha entre las habilidades esperadas y las que comúnmente presentan los nuevos profesionales.
3. El entrevistado valora altamente las prácticas profesionales, afirmando que permiten a los egresados iniciar con tareas de apoyo, donde se pueden observar sus habilidades, lo que luego da paso a la asignación de mayores responsabilidades. Considera que esta etapa es clave para adquirir experiencia real en el ámbito laboral y puede abrir la puerta a futuras

contrataciones. La práctica se presenta, por tanto, como un puente esencial entre la formación académica y el empleo formal.

4. Aquí, el entrevistado sostiene que las universidades deberían garantizar, en la medida de lo posible, que los estudiantes realicen sus prácticas antes de egresar. Explica que, cuando los egresados no logran hacer sus prácticas a tiempo, muchas veces terminan trabajando en áreas no relacionadas con su carrera solo por necesidad económica. Desde su perspectiva, esto retrasa la inserción en el campo profesional deseado. Por lo tanto, sí recomienda realizar prácticas después de egresar si no se logra encontrar empleo de forma inmediata.
5. Como estrategia para mejorar la inserción laboral, el entrevistado menciona el uso de redes sociales como medio para encontrar oportunidades de empleo. Además, sugiere que los egresados aprovechen los contactos dentro de la comunidad universitaria. Esto demuestra la importancia del networking y de tener una presencia profesional activa en plataformas digitales, especialmente en un entorno laboral cada vez más interconectado y competitivo.
6. En este caso, el entrevistado advierte que un error frecuente es aplicar a cargos que los egresados no están en condiciones de desempeñar. Subraya la necesidad de reconocer las propias limitaciones y enfocar las postulaciones hacia vacantes acordes a las habilidades y conocimientos que se poseen. Este enfoque ayuda a evitar frustraciones, tanto del lado del candidato como del empleador, y promueve procesos de selección más realistas.
7. Para mejorar su desempeño en entrevistas de trabajo, el entrevistado recomienda que los egresados se preparen adecuadamente, investiguen sobre el cargo al que aplican y conozcan la actividad económica de la empresa. Esta preparación no solo demuestra interés, sino que también permite al candidato expresar con mayor claridad cómo puede aportar valor a la organización, lo cual incrementa sus posibilidades de éxito en el proceso de selección.
8. Según el entrevistado, una carta de presentación efectiva debe reflejar una combinación de habilidades, conocimientos y un desempeño satisfactorio, haciendo énfasis en la comunicación. La carta debe transmitir con claridad el perfil del postulante, resaltando sus

competencias relevantes y su interés genuino en el puesto. De este modo, se convierte en una herramienta estratégica para destacarse frente a otros candidatos.

9. Finalmente, el entrevistado indica que las redes sociales son el medio más utilizado para publicar vacantes en su organización, seguidas por los bancos de datos físicos, donde los candidatos entregan sus hojas de vida directamente en la empresa. Considera que las redes sociales resultan particularmente efectivas para atraer talento joven, lo que confirma la importancia de una estrategia digital sólida en los procesos de reclutamiento actuales.

Resultados Industria Financiera

1. El entrevistado identifica como competencias clave la creatividad, la iniciativa y la mejora continua. Esto refleja que las empresas no solo valoran habilidades técnicas, sino también aquellas que promueven la innovación y el dinamismo dentro de los procesos administrativos.
2. La competencia señalada como más difícil de encontrar es la adaptación. Esta respuesta revela una preocupación por la falta de flexibilidad en algunos recién egresados.
3. Para el entrevistado, las prácticas profesionales representan una etapa final de formación que permite al estudiante aplicar sus conocimientos académicos en un entorno laboral real. Destaca que este proceso implica vivir metodologías laborales, lo cual contribuye directamente al desarrollo de competencias prácticas.
4. El entrevistado sí recomienda que los egresados realicen prácticas aún después de haber terminado sus estudios, especialmente si no han logrado insertarse en el mercado laboral. Considera que este período puede ser una experiencia de aprendizaje mutuo y también una oportunidad para incorporarse de forma más efectiva al ámbito profesional.
5. Entre las estrategias sugeridas, menciona la importancia de investigar sobre los procesos que les sean asignados e implementar la mejora continua. Esta recomendación destaca el valor de la proactividad, el aprendizaje autónomo y la búsqueda constante de optimización en las tareas realizadas.
6. Entre errores más comunes que cometen los recién egresados al postularse a un empleo respondió que un error común que se identifica es aplicar a puestos que no son de su interés. Esta situación puede generar desmotivación, bajo desempeño o rotación temprana.

7. Recomienda investigar sobre la empresa y el puesto al que se postula como una forma de mejorar el desempeño en entrevistas laborales.
8. Señala que una carta de presentación debe ser sintética. Es decir, debe comunicar de manera clara y concisa los aspectos más relevantes del perfil del candidato.
9. Finalmente, se mencionan las plataformas Tecoloco y LinkedIn como los medios más utilizados por la organización para la publicación de vacantes.

Resultados Servicios

1. La entrevistada señala que las empresas valoran especialmente la productividad, el liderazgo y el carácter en los candidatos a puestos administrativos. Estas cualidades reflejan la necesidad de profesionales que no solo cumplan con las tareas asignadas, sino que también sean capaces de liderar equipos.
2. Entre las competencias más difíciles de encontrar en recién egresados, se destacan la capacidad de trabajar bajo presión y la toma de decisiones. Esto sugiere que muchos graduados aún no han desarrollado la madurez profesional necesaria para enfrentar situaciones de alta exigencia o resolver problemas de forma autónoma.
3. La influencia de las prácticas profesionales es considerada “muy importante” por el entrevistado, ya que brindan dirección (“te da un norte”) y fortalecen la confianza del estudiante para afrontar el mundo laboral.
4. Con firmeza, el entrevistado recomienda a los egresados realizar pasantías aún después de culminar la carrera, en caso de no encontrar empleo. Describe esta etapa como una oportunidad clave que todo egresado debería aprovechar, ya que puede representar la puerta de entrada al campo laboral deseado y proporcionar la experiencia que tanto demandan las empresas.
5. Se sugiere una estrategia integral que incluye el desarrollo de habilidades relevantes, la búsqueda activa de experiencias prácticas, la construcción de redes de contacto profesional (networking), y la capacidad de adaptarse a las exigencias cambiantes del mercado laboral.
6. El entrevistado identifica varios errores comunes, como enviar el mismo currículum y carta de presentación para todas las vacantes, la falta de investigación sobre la empresa y el puesto, y no practicar entrevistas. También se mencionan aspectos actitudinales, como la falta de motivación y una actitud negativa. Estos errores pueden limitar seriamente las oportunidades de ser considerado para un puesto.

7. Para mejorar en las entrevistas, se recomienda mantener una actitud positiva, prepararse con anticipación y demostrar interés en el puesto ofrecido. Esto implica investigar sobre la empresa, pensar en respuestas claras a posibles preguntas y destacar cómo el perfil del candidato se ajusta a las necesidades del empleador.
8. En cuanto a una carta de presentación efectiva debe destacar las habilidades del postulante, demostrar entusiasmo por la empresa y reflejar experiencias previas relacionadas. Esto permite establecer una conexión directa entre el perfil del candidato y las expectativas del empleador, generando una primera impresión sólida que motive a leer el currículum adjunto.
9. La plataforma mencionada como principal canal de publicación de vacantes es LinkedIn. Esta red profesional es considerada una herramienta eficaz para atraer talento joven, dado su alcance, su capacidad de segmentación por perfil y el dinamismo con que permite conectar a empresas con candidatos calificados del sector administrativo.

Resultados de Comercio

1. El entrevistado destaca una amplia gama de habilidades valoradas por las empresas en el ámbito administrativo, entre ellas la resolución de conflictos, la autodidacta, la proactividad, el trabajo en equipo, la lealtad, la ética y la responsabilidad. Estas competencias reflejan un perfil integral, donde se combina la capacidad técnica con cualidades personales y sociales fundamentales para desenvolverse en entornos laborales exigentes y colaborativos.
2. Se identifican la proactividad y el trabajo en equipo como las competencias más escasas entre los recién egresados. Esto indica que, a pesar de la formación académica, muchos jóvenes aún no desarrollan completamente la iniciativa para actuar sin supervisión ni la habilidad para colaborar eficazmente con otros, aspectos esenciales en el mundo laboral moderno.
3. Considera que las prácticas profesionales aportan un valor agregado a los egresados, ya que representan una vía directa de inserción al mundo laboral. A través de estas, los jóvenes pueden aplicar sus conocimientos académicos, entender las expectativas reales de una empresa y fortalecer sus competencias. Las prácticas son vistas como una fase de transición valiosa que enriquece su perfil profesional.
4. Definitivamente, recomienda continuar con las pasantías incluso después de la graduación si aún no se ha conseguido empleo. Esta decisión es interpretada como una

muestra clara de interés genuino en aprender y adquirir experiencia práctica, lo cual puede diferenciar al candidato en futuros procesos de selección.

5. Propone un enfoque estratégico que inicia con el reconocimiento del propio perfil profesional y de los intereses personales. Sugiere buscar empresas cuya cultura organizacional se alinee con los valores del candidato. También enfatiza la importancia de elaborar un currículum claro y atractivo, investigar sobre las empresas a las que se postula.
6. Entre los errores más frecuentes, se mencionan la mala elaboración de hojas de vida, la falta de preparación para hablar en público durante entrevistas, la ausencia de investigación previa sobre la empresa y la pasividad al no realizar preguntas en el proceso.
7. Para mejorar el desempeño en entrevistas, se sugiere una preparación previa que incluya la investigación de la empresa y el análisis detallado del perfil del puesto. Esta preparación permite al candidato responder de manera más acertada, transmitir confianza y demostrar un genuino interés en la organización y el cargo al que aspira.
8. Las claves señaladas para una carta de presentación efectiva son una redacción y ortografía impecables, además de la capacidad para destacar las fortalezas del postulante.
9. En su experiencia como propietaria de un negocio comercial semi-formal, la entrevistada indica que utiliza redes sociales para buscar personal. Sin embargo, menciona que en su experiencia previa como analista de reclutamiento, plataformas como Tecoloco, LinkedIn y asociaciones del gremio de recursos humanos resultaban muy eficaces para captar talento joven y calificado, demostrando así la importancia de utilizar diversos canales según el contexto organizacional.

Resultados de la encuesta

Se presentan los principales resultados obtenidos que reflejan las opiniones y vivencias de los participantes respecto a su transición del ámbito académico al entorno profesional.

1. El 76.5% de los encuestados son de la edad de 18 a 22 años, de esos el 17.6% son de la edad de 23 a 26 años, y el 5.9% son de la edad de 27 a 30 años.
2. El 58.8% de los encuestados corresponde al sexo masculino, mientras que el 41.2% de los encuestados pertenece al sexo femenino.
3. Sobre la expectativa tienen sobre el proceso de buscar su primer empleo en un puesto administrativo, el 41.2% respondió que busca un empleo que se ajuste a sus estudios y formación, el 35.3% quiere conseguir un empleo con buenas oportunidades de crecimiento, mientras que el 17.6% su expectativa es aprender y desarrollarse en un entorno profesional, y el 5.9% solo quiere encontrar un empleo rápidamente.
4. Un 52.9% de los encuestados respondió no hace falta experiencia práctica, para afrontar los desafíos, un 35.3% respondió no hace falta formación en habilidades específicas, y un 11,8% si se sienten preparado/a con las herramientas.
5. Respecto a las prácticas profesionales un 52.9% respondió que es poco relevante, no cree que marque diferencia; el 35.3% respondió como bastante relevante, pues ayuda a obtener experiencia y el 11.8% respondió que es algo relevante, pero no determinante.
6. Los encuestados respondieron, en un 68.8% que que las prácticas profesionales les permitió adquirir experiencia relevante y comprender el entorno, un 18.8% respondió, que les facilito la creación de vínculos y contactos profesionales; mientras que el 12.8% respondió, que la experiencia durante las practicas no fue significativa.
7. El 70.6% respondió, que los principales retos que han enfrentado en su búsqueda de empleo es falta de experiencia laboral; un 17.6% respondió, requerimiento de habilidades específicas que no tiene; el 5.9% respondió, dificultad para encontrar ofertas laborales en el área que estudió y el 5,9% respondió, la competencia con otros candidatos.
8. El 64.7% opina que hay diferencia entre lo que las empresas buscan y lo que aprendió durante su formación universitaria, aunque lo aprendido le ha sido útil, las empresas buscan algo más específico, mientras el 35.3% opinó, que las empresas requieren habilidades que no aprendió en la universidad.

9. Las principales habilidades técnicas que un recién egresado de administración de empresas debe desarrollar para ser competitivo en el mercado laboral, las respuestas oscilan entre el 29.4% responde, que es el análisis financiero y contabilidad, un 29.4% responde, que es gestión de proyectos y liderazgo, el 23.5% responde, como el manejo de recursos humanos y relaciones laborales y el 17.6% respondió, conocimiento en marketing y ventas.
10. El mayor desafío que enfrentan al buscar su primer empleo en el área administrativa, un 58,8% respondió, que es la falta de experiencia en el área, el 23.5%, los requisitos de habilidades y conocimiento específicos y el 17.6%, falta de redes de contactos profesionales.
11. A la pregunta que, si han utilizado plataformas digitales como LinkedIn o bolsas de empleo en línea para buscar oportunidades laborales. El 47.1% encuestado respondió, que han encontrado oportunidades relevantes, un 29.4% respondió, que han encontrado, pero sin éxito para encontrar ofertas relevantes, mientras el 23.5% respondió, que no, pero plantean usarlas pronto.

Análisis de los resultados de entrevistas

En cuanto a las entrevistas realizadas, se observa que las empresas valoran ampliamente habilidades como la resolución de conflictos, la proactividad, el trabajo en equipo y la responsabilidad. Además, resaltan la ética, la autodisciplina y la lealtad como cualidades claves en los candidatos a puestos administrativos. Esto indica que el perfil ideal combina tanto competencias técnicas como actitudes personales.

Sin embargo, en los recién egresados, se identifican algunas debilidades comunes, especialmente en la proactividad. Esta dificultad puede estar relacionada con la falta de experiencia laboral directa, lo cual refuerza la necesidad de fortalecer las habilidades blandas desde la formación universitaria. Se evidencian la necesidad de fortalecer la formación práctica y promover espacios de acompañamiento para mejorar la empleabilidad de los egresados.

Las prácticas profesionales son consideradas fundamentales en el proceso de inserción laboral. No solo permiten aplicar conocimientos teóricos, sino también conocer de cerca el funcionamiento de las empresas

Como estrategias para mejorar sus oportunidades, los egresados deben conocerse bien, elaborar un currículum preciso y atractivo, investigar a las empresas a las que aplican y prepararse adecuadamente para las entrevistas. La actitud positiva y el interés genuino también son elementos muy valorados por los empleadores.

Entre los errores más comunes se encuentran la escasa preparación previa, la falta de investigación sobre la empresa, currículums mal elaborados y poca participación durante las entrevistas. Del mismo modo, una carta de presentación efectiva debe destacar las fortalezas del candidato con claridad y buena redacción.

La encuesta realizada aporta información relevante, pues los datos recopilados reflejan las percepciones y experiencias de los egresados de la carrera de Administración de Empresas en su transición al mundo laboral. Lo que las empresas demandan acerca de las habilidades técnicas más valoradas incluyen el análisis financiero, la gestión de proyectos y el manejo de recursos humanos.

Finalmente, se mencionan como medios más efectivos para publicar vacantes las redes sociales, así como plataformas especializadas como Tecoloco y LinkedIn, las cuales han demostrado ser útiles para atraer talento joven, especialmente en el área administrativa.

“Hacia el Éxito Profesional”

Manual digital de buenas prácticas que guíen los procesos de postulación inserción laboral para graduados de Administración de Empresas de UNICIT. Managua, Nicaragua, UNICIT.

Objetivo: Este manual tiene como objetivo servir como una guía práctica y estratégica que contribuya a fortalecer la preparación de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de UNICIT, facilitando su transición hacia el entorno laboral y promoviendo una inserción profesional efectiva, alineada con las demandas actuales del mercado.

Alcance: Este manual está dirigido a estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de UNICIT que se encuentran en la etapa final de su formación académica, así como a egresados recientes que inician su camino hacia la inserción en el mercado laboral. La guía busca acompañarlos en este proceso de transición, brindándoles orientaciones claras, pertinentes y contextualizadas que les permitan enfrentar con mayor confianza y preparación los retos del ámbito profesional.

Asimismo, este recurso puede ser de apoyo para docentes, tutores académicos y profesionales vinculados al acompañamiento estudiantil, quienes deseen contribuir activamente al fortalecimiento del perfil profesional de los futuros egresados, en concordancia con las exigencias actuales del entorno laboral.

INDICE

Introducción	4
Capítulo I: Contexto del Mercado Laboral para Administradores de Empresas	5
1.1 Análisis del mercado laboral actual: Tendencias, demandas y competencias más solicitadas.	5
1.2 Sectores y áreas de oportunidad: Industrias y roles donde los graduados pueden desarrollarse.	7
1.3 Expectativas de las empresas: Habilidades técnicas y blandas requeridas.	8
Capítulo II: Preparación para la Postulación Laboral	9
2.1 Elaboración de un currículum vitae efectivo	9
2.2 Creación de una carta de presentación	13
2.3 Desarrollo de un perfil profesional en LinkedIn y otras redes laborales	15
2.4 Preparación para entrevistas	17
Capítulo III: Proceso de Búsqueda de Empleo	20
3.1 Fuentes de búsqueda de empleo	20
3.2 Estrategias para identificar oportunidades	23
3.3 Seguimiento de postulaciones	23
Capítulo IV: Inserción Laboral	24
4.1 Adaptación al entorno laboral	24
4.2 Desarrollo profesional continuo	29
4.3 Manejo de desafíos comunes	30
Capítulo V: Buenas Prácticas Éticas y Profesionales	31
5.1 Ética profesional	31
5.2 Responsabilidad social y sostenibilidad	33
5.3 Manejo de la confidencialidad y datos sensibles.	34
Capítulo VI: Recursos y Herramientas Adicionales	36
6.1 Plantillas descargables	36
6.2 Enlaces útiles	36
Anexos	37
Bibliografía	37
Créditos y Agradecimientos	38
Introducción	

El proceso de inserción laboral representa una de las etapas más importantes y desafiantes en la vida de todo profesional. Para los egresados de la carrera de Administración de Empresas, enfrentarse a un entorno laboral cada vez más dinámico y competitivo requiere no solo de conocimientos teóricos y habilidades técnicas, sino también de estrategias claras y prácticas que les permitan presentarse con seguridad y coherencia ante el mercado de trabajo.

En este contexto, el presente manual surge como una guía que busca orientar, acompañar y fortalecer ese proceso de transición entre la vida universitaria y el ejercicio profesional. Su contenido se basa en la recopilación de experiencias, recomendaciones y buenas prácticas identificadas a través de la perspectiva de profesionales en activo dentro del ámbito de las Ciencias Económicas y Administrativas.

La importancia de contar con buenas prácticas radica en que estas permiten a los nuevos profesionales tomar decisiones informadas, evitar errores comunes y adoptar conductas que favorezcan su empleabilidad, adaptabilidad y crecimiento dentro de las organizaciones. Desde la elaboración de un currículum claro y efectivo, hasta la preparación para entrevistas laborales y el fortalecimiento de habilidades blandas, este manual ofrece recursos útiles para afrontar cada etapa del proceso de postulación.

Más allá de ofrecer lineamientos técnicos, esta guía busca también aportar una dimensión más cercana y empática a la experiencia de inserción laboral, reconociendo los miedos, aspiraciones y motivaciones que acompañan a cada egresado. Con ello, se pretende no solo contribuir al éxito profesional individual, sino también aportar al desarrollo de una comunidad universitaria más preparada, resiliente y conectada con las demandas reales del entorno laboral.

Capítulo I: Contexto del Mercado Laboral para Administradores de Empresas

Análisis del mercado laboral actual: Tendencias, demandas y competencias más solicitadas.

El mercado laboral en Nicaragua se encuentra en un proceso de transformación, marcado por tendencias emergentes, demandas específicas y competencias cada vez más relevantes. Este análisis se centra en los aspectos más destacados que afectan el empleo y la formación profesional en el país.

1. Tendencias del Mercado Laboral:

En los últimos años, varias tendencias han emergido en el mercado laboral nicaragüense:

- **Digitalización y Trabajo Remoto:** Cada vez más empresas están implementando modelos de trabajo remoto, especialmente en sectores como tecnología y servicios.
- **Sostenibilidad:** Creciente integración de prácticas responsables en las empresas. Esto influye en la contratación y capacitación del personal.
- **Emprendimiento:** Mayor creación de Pymes, especialmente entre jóvenes, lo que genera nuevas oportunidades de empleo.

2. Demandas del mercado laboral:

Las demandas en el mercado laboral reflejan las transformaciones económicas y sociales del país:

- **Sectores en Crecimiento:** La tecnología, el comercio electrónico y los servicios de salud son áreas que muestran un crecimiento notable. Las empresas buscan profesionales capacitados en estas áreas para satisfacer las necesidades del mercado laboral.
- **Habilidades técnicas y blandas:** Las competencias técnicas, como el manejo de herramientas digitales y programación son altamente valoradas. Así mismo, las habilidades blandas, como la comunicación, el trabajo en equipo y la adaptabilidad, son esenciales para el éxito profesional.

3. Competencias más solicitadas:

Las competencias que están en alta demanda en el mercado laboral nicaragüense incluyen:

- Competencias digitales: El dominio de herramientas digitales y plataformas de trabajo colaborativo es crucial. La capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías se valora enormemente.
- Gestión de Proyectos: Habilidad para planificar, ejecutar y evaluar proyectos es fundamental, especialmente en sectores en crecimiento.
- Idiomas Extranjeros: El inglés y otros idiomas son cada vez más importantes, especialmente en sectores como el turismo, la tecnología y el comercio internacional.

El mercado laboral de Nicaragua se desarrolla debido a la digitalización, la sostenibilidad y los negocios. Para la educación técnica y de competencia gentil, es muy importante que los empleados se adapten a los nuevos requisitos. La creación del entorno educativo que se centra en estas tendencias es esencial para el desarrollo económico y social del país.

Sectores y áreas de oportunidad: Industrias y roles donde los graduados pueden desarrollarse.

Los graduados en administración de empresas en Nicaragua tienen una variedad de oportunidades en varios sectores clave. Los siguientes son los sectores y roles más apropiados:

1. Sector Financiero

- Roles: Analista financiero, gestor de riesgos, asesor de inversiones.
- Oportunidades: Crecimiento en bancos y cooperativas que requieren profesionales para gestionar finanzas y evaluar inversiones.

2. Comercio y Retail

- Roles: Gerente de ventas, especialista en marketing, analista de mercado.
- Oportunidades: Expansión del comercio electrónico y la necesidad de estrategias de marketing efectivas.

3. Tecnología de la Información

- Roles: Gerente de proyectos tecnológicos, consultor en sistemas, analista de datos.
- Oportunidades: Aumento de empresas tecnológicas y necesidad de gestión de proyectos digitales.

4. Turismo y Hospitalidad

- Roles: Gerente de hotel, coordinador de eventos, especialista en marketing turístico.
- Oportunidades: Crecimiento del turismo, especialmente en áreas rurales y naturales.

5. Manufactura y Producción

- Roles: Gerente de operaciones, analista de calidad, planificador de producción.
- Oportunidades: Desarrollo de industrias locales y exportación de productos.

6. Consultoría y Asesoría Empresarial

- Roles: Consultor de gestión, especialista en recursos humanos, auditor interno.
- Oportunidades: Aumento de la demanda de consultoría para mejorar la eficiencia empresarial

Los graduados de administración de empresas pueden optar a las diferentes oportunidades que se encuentran en los múltiples sectores empresariales del país. La capacidad de adaptación y de desarrollo de competencias técnicas y blandas serán fundamentales para el éxito profesional de los graduados.

Expectativas de las empresas: Habilidades técnicas y blandas requeridas.

Las empresas en Nicaragua están buscando perfiles de administradores de empresas con un conjunto equilibrado de habilidades técnicas y blandas. Las expectativas más apropiadas se detallan a continuación:

1. Habilidades Técnicas

- **Gestión Financiera:** Conocimiento básico en contabilidad, análisis financiero y elaboración de presupuestos.
- **Marketing y Ventas:** Familiaridad con estrategias de marketing, análisis de mercado y técnicas de ventas.
- **Análisis de Datos:** Capacidad para interpretar datos y utilizar herramientas analíticas para la toma de decisiones.
- **Manejo de Software:** Dominio de software de gestión empresarial (ERP) y herramientas de productividad como Excel.

2. Habilidades Blandas

- **Comunicación efectiva:** Habilidad para comunicar ideas de manera clara y persuasiva, tanto oralmente como por escrito.
- **Trabajo en Equipo:** Capacidad para colaborar con diferentes departamentos y fomentar un ambiente de cooperación.
- **Adaptabilidad:** Flexibilidad para aprender y ajustarse a cambios en el entorno laboral.
- **Liderazgo:** Habilidad para motivar y guiar equipos hacia el logro de objetivos.
- **Resolución de Problemas:** Capacidad para identificar desafíos y desarrollar soluciones creativas y efectivas.

Los graduados de Administración de empresas deben desarrollar una combinación de habilidades técnicas y blandas para cumplir con las expectativas de las empresas en Nicaragua. Esta preparación les permite integrarse con éxito en el mercado laboral y contribuir al crecimiento de la organización.

Capítulo II: Preparación para la Postulación Laboral

Elaboración de un currículum vitae efectivo:

- **Estructura recomendada.**

Crear un currículum vitae (CV) que destaque en el competitivo mercado laboral nicaragüense es clave para captar la atención de posibles empleadores. Aquí te comparto una estructura recomendada, junto con algunos consejos para hacerlo más atractivo y humano.

1. Información Personal

- **Nombre Completo:** Asegúrate de que esté bien escrito.
- **Dirección:** Incluye la ciudad y, si es necesario, el barrio.
- **Teléfono:** Un número donde te puedan contactar fácilmente.
- **Correo Electrónico:** Elige uno profesional, preferiblemente con tu nombre.
- **Perfil Profesional:** Si tienes un perfil en LinkedIn, inclúyelo para que puedan ver más sobre ti.

2. Perfil Profesional

- Redacta un breve resumen que refleje quién eres. Aquí puedes hablar sobre tus habilidades, tu experiencia y tus aspiraciones. Hazlo personal y atractivo; considera qué te motiva y qué te apasiona en tu carrera.

3. Experiencia Laboral

- Enumera tus trabajos anteriores en orden cronológico inverso. Para cada puesto, incluye:
 - ✓ **Nombre de la Empresa:** Esto da contexto a tu experiencia.
 - ✓ **Cargo:** Sé específico sobre tu rol.
 - ✓ **Fechas de Inicio y Fin:** Esto ayuda a mostrar tu trayectoria.
 - ✓ **Descripción:** Incluye responsabilidades y logros. Utiliza verbos de acción para hacerlo más dinámico.

📌 En caso de no contar con experiencia laboral se debe explicar en el perfil.

📌 En caso de tener experiencia laboral en otro campo debe de exponerlo con toda claridad.

4. Educación

- Detalla tu formación académica, también en orden cronológico inverso:
 - ✓ **Título Obtenido:** Asegúrate de que esté claro.
 - ✓ **Institución:** Nombre de la universidad o colegio.
 - ✓ **Fechas de Inicio y Fin:** Esto muestra tu trayectoria educativa.

5. Habilidades

- Haz una lista de habilidades que sean relevantes para el puesto. Puedes dividirlos en:
 - ✓ **Técnicas:** Conocimientos específicos como manejo de software.
 - ✓ **Blandas:** Como la comunicación y el trabajo en equipo, que son muy valoradas en el contexto nicaragüense.

6. Certificaciones y Cursos

- Si has tomado cursos o tienes certificaciones que te diferencian, inclúyelos aquí. Esto puede ser un gran plus, especialmente en campos como el marketing digital o la gestión empresarial.

Referencias

- Incluye referencias con el nombre cargo y teléfono. Asegúrate de pedirles permiso antes de poner sus datos.

Consejos Adicionales

- **Formato:** Opta por un diseño limpio y profesional. Usa una tipografía clara y asegúrate de que todo esté bien organizado.
- **Extensión:** Intenta que tu CV no supere las dos páginas, resaltando solo lo más relevante.

Personalización: Adapta tu currículum para cada oferta laboral. Resalta las experiencias y habilidades que más se alineen con lo que busca la empresa.

- Consejos para destacar experiencia, habilidades y logros.

- ✓ **Usa Verbos de Acción:** Comienza con palabras como "desarrollé", "implementé" o "lideré".
- ✓ **Cuantifica resultados:** Incluye números, como "aumenté ventas en un 20%".
- ✓ **Enfócate en Resultados:** Destaca el impacto de tus acciones en la empresa.
- ✓ **Personaliza Según el Puesto:** Adapta tu información a los requisitos del trabajo.
- ✓ **Utiliza Palabras Clave:** Incluye términos relevantes de la descripción del trabajo.
- ✓ **Resalta Habilidades Transferibles:** Enfatiza habilidades aplicables en diferentes contextos.
- ✓ **Incluye Proyectos Relevantes:** Menciona proyectos significativos y tu rol en ellos.
- ✓ **Sé Conciso y Claro:** Usa frases directas y evita jerga innecesaria.
- ✓ **Crea Secciones Destacadas:** Haz que tus logros sean más visibles.
- ✓ **Utiliza un Formato Atractivo:** Un diseño organizado ayuda a resaltar tu información.

Sino tiene experiencia profesional que muestre en su CV muestra experiencia en cursos como: Idiomas, Computación (Excel, Word, powerpoint, Access, Publisher). Etc. Muestra tus fortalezas como:

- ✓ Pensamiento crítico
- ✓ Capacidad analítica
- ✓ Creatividad e innovación
- ✓ Resolución de problemas
- ✓ Aprendizaje rápido

- **Errores comunes a evitar.**

Falta de Personalización:

- No adaptar el CV a cada oferta laboral específica.

Errores Ortográficos y Gramaticales:

Descuidar la revisión puede dar una mala impresión.

Demasiada Información:

- Incluir detalles irrelevantes o experiencias antiguas que no aportan valor.

Formato Desordenado:

- Usar un diseño confuso, con diferentes fuentes o colores que dificulten la lectura.

Uso de Jergas o Términos Técnicos:

- Emplear lenguaje que no sea claro para todos los lectores.

No Incluir Datos de Contacto Actualizados:

- Asegurarte de que tu información de contacto sea correcta y accesible.

Exageraciones o Inexactitudes:

- Hacer afirmaciones poco realistas sobre tu experiencia o habilidades.

No Incluir Habilidades Blandas:

- Ignorar la importancia de habilidades interpersonales y de comunicación.

Omitir Logros Cuantificables:

- No resaltar resultados específicos de tus experiencias laborales.

No Incluir un Perfil Profesional:

- Pasar por alto la oportunidad de iniciar con un resumen atractivo que capte la atención.

Creación de una carta de presentación:**Elementos claves.****1. Encabezado:**

- ✓ Incluye tu nombre completo, dirección, teléfono y correo electrónico.
- ✓ Agrega la fecha y los datos de contacto del destinatario (nombre, cargo, empresa, dirección).

2. Saludo:

- ✓ Dirígete a la persona responsable de la contratación. Si no conoces el nombre, usa "Estimado/a [Nombre del Cargo]".

3. Introducción:

- ✓ Presenta quién eres y el puesto al que aplicas. Menciona cómo te enteraste de la vacante.

4. **Cuerpo:**

- ✓ **Motivación:** Explica por qué estás interesado en la empresa y el puesto.
- ✓ **Experiencia y Habilidades:** Destaca tus logros y habilidades relevantes que te hacen un candidato ideal. Usa ejemplos concretos.
- ✓ **Contribución:** Describe cómo puedes aportar al equipo o a la empresa.

5. **Cierre:**

- ✓ Agradece al destinatario por considerar tu aplicación. Expresa tu deseo de discutir tu candidatura en una entrevista.

6. **Despedida:**

- ✓ Utiliza una despedida formal como "Atentamente" o "Saludos cordiales".
- ✓ Firma (si es en papel) y añade tu nombre impreso.

Consejos esenciales para Personalizar

- ✓ **Personaliza Cada Carta:** Adapta el contenido para cada puesto y empresa.
- ✓ **Sé Conciso:** Limita la carta a una página. Incluye logros relevantes.
- ✓ **Revisa:** Corrige "errores gramaticales y ortográficos".

Ejemplo práctico.

[Nombre]

[Dirección]

[Teléfono]

[Correo Electrónico]

[Fecha]

[Nombre del Reclutador]

[Cargo]

[Nombre de la Empresa]

Estimado/a **[Nombre del Reclutador]:**

Me postulo para el puesto de **[Nombre del puesto]** en **[Nombre de la Empresa]**, como se publicó en **[fuente]**. Mi formación **[Profesión y experiencia]** me preparan bien para este rol.

En **[Nombre de la Empresa Anterior]**, implementé un programa de desarrollo profesional que mejoró la retención de empleados en un 15%. Estoy motivado/a por crear un ambiente laboral positivo en **[Nombre de la Empresa]**.

Agradezco su tiempo y espero discutir mi candidatura.

Saludos cordiales,

[Nombre]

Desarrollo de un perfil profesional en LinkedIn y otras redes laborales:

- Optimización del perfil.

Foto de Perfil Profesional:

- ✓ Usa una imagen clara y de alta calidad con vestimenta adecuada.

Título Atractivo:

- ✓ Incluye tu puesto actual o el que buscas, usando palabras clave relevantes.

Resumen Impactante:

- ✓ Escribe un resumen breve sobre tu experiencia, habilidades y objetivos de manera personal.

Experiencia Laboral Detallada:

- ✓ Enumera trabajos anteriores con descripciones claras y logros cuantificables.

Habilidades y Endosos:

- ✓ Agrega habilidades relevantes y busca que te endosen.

Educación y Certificaciones:

- ✓ Detalla tu formación académica y cursos relevantes.

Recomendaciones:

- ✓ Pide a colegas que te escriban recomendaciones.

Publicaciones y Actividad:

- ✓ Comparte contenido relevante y participa en discusiones.

Personaliza tu URL:

- ✓ Modifica tu URL para que sea fácil de compartir.

Actualización Regular:

- ✓ Mantén tu perfil actualizado con nuevas experiencias y logros.

Consejos para networking.

- ✓ **Define tus Objetivos:** Clarifica qué buscas, como empleo o mentoría.
- ✓ **Optimiza tu Perfil:** Asegúrate de que tu perfil en redes sociales esté profesional y actualizado.
- ✓ **Asiste a Eventos:** Participa en conferencias y talleres de tu industria.
- ✓ **Utiliza Redes Sociales:** Conéctate con profesionales en LinkedIn y otras plataformas.
- ✓ **Sé Proactivo:** Inicia conversaciones y presenta tus intereses.
- ✓ **Escucha Activamente:** Presta atención a los demás para hacer conexiones significativas.
- ✓ **Ofrece Valor:** Comparte tus conocimientos y ayuda a otros.
- ✓ **Mantén el Contacto:** Haz seguimiento después de conocer a alguien.
- ✓ **Participa en Grupos:** Únete a grupos profesionales en redes sociales.
- ✓ **Sé Auténtico:** Muestra tu personalidad y sé genuino en tus interacciones.

Preparación para entrevistas:

En la actualidad se han diversificado la forma de participar en una entrevista laboral, te enunciamos diferentes opciones en las que puedes optar a un puesto laboral

- **Entrevistas Presenciales:**

- ✓ Se llevan a cabo cara a cara en la oficina del empleador.

- ❖ **Consejos:**

- Viste de manera profesional.
- Llega con tiempo para evitar estrés, mostrando puntualidad e interés.
- Mantén contacto visual y una postura abierta.

- **Entrevistas Virtuales:**

- ✓ Realizadas a través de plataformas de videoconferencia.

- ❖ **Consejos:**

- Verifica la tecnología (cámara, micrófono, conexión).
- Elige un entorno tranquilo y bien iluminado.
- Asegúrate de tener una conexión estable.

- **Entrevistas Telefónicas:**

- ✓ Conducidas por teléfono, a menudo como una primera ronda.

- ❖ **Consejos:**

- Busca un lugar tranquilo para hablar.
- Ten tu CV y notas a la mano para consultar.
- Habla claramente y con confianza.

- **Entrevistas en Grupo:**

- ✓ Varios candidatos son entrevistados al mismo tiempo.

- ❖ **Consejos:**

- Escucha a los demás y respeta el turno de palabra.
- Destaca tus habilidades de trabajo en equipo.
- Sé proactivo en tus respuestas.

- **Entrevistas por Panel:**

- ✓ Un grupo de entrevistadores hace preguntas a un solo candidato.

- ❖ **Consejos:**

- Dirige tus respuestas a todos los miembros del panel.
- Mantén la calma y responde a las preguntas de cada entrevistador.
- Prepárate para preguntas diversas.

- **Entrevistas de Prueba o Evaluación:**

- ✓ Involucran tareas específicas o ejercicios prácticos.

- ❖ **Consejos:**

- Practica habilidades relevantes antes de la entrevista.
- Sé claro en tu enfoque y explica tu proceso mientras trabajas.

Preguntas frecuentes en las entrevistas y cómo responderlas.

- ❖ ¿Cuéntame sobre ti?

- ✓ Respuesta: Ofrece un breve resumen de tu experiencia profesional, habilidades y motivos por los que estás interesado en el puesto. Mantén la respuesta enfocada y relevante.

- ❖ ¿Por qué quieres trabajar aquí?

- ✓ Respuesta: Investiga la empresa y menciona aspectos que te atraigan, como su cultura, valores o proyectos. Relaciona esto con tus objetivos profesionales.

- ❖ ¿Cuáles son tus fortalezas?
 - ✓ Respuesta: Identifica 2-3 fortalezas clave que sean relevantes para el puesto y proporciona ejemplos concretos de cómo las has utilizado en el pasado.
- ❖ ¿Cuáles son tus debilidades?
 - ✓ Respuesta: Menciona una debilidad real, pero enfócate en cómo estás trabajando para mejorarla. Esto demuestra autoconocimiento y disposición al crecimiento.
- ❖ ¿Dónde te ves en cinco años?
 - ✓ Respuesta: Habla sobre tus aspiraciones profesionales y cómo el puesto al que aplicas encaja en tus planes a largo plazo. Muestra interés en crecer dentro de la empresa.
- ❖ ¿Por qué dejaste tu último trabajo?
 - ✓ Respuesta: Sé honesto/a, pero evita hablar mal de empleadores anteriores. Enfócate en lo que buscabas y cómo este nuevo puesto se alinea mejor con tus objetivos.
- ❖ ¿Cómo manejas el estrés y la presión?
 - ✓ Respuesta: Proporciona ejemplos de situaciones estresantes pasadas y describe las estrategias que utilizaste para manejarlas efectivamente.
- ❖ ¿Tienes alguna pregunta para nosotros?
 - ✓ Respuesta: Prepara preguntas sobre la cultura de la empresa, las expectativas del puesto u oportunidades de crecimiento. Esto muestra tu interés y preparación.
- ¿Cuáles son sus expectativas salariales?
 - ✓ Respuesta: Según la investigación que he hecho y considerando mi perfil y el mercado local, considero adecuado un rango de menor a mayor (córdobas mensuales).

- **Recomendaciones para causar una buena impresión. (presentación personal, habilidades blandas)**

- ❖ Presentación Personal
 - ✓ Viste de Manera Profesional: Adapta tu vestimenta al entorno de la empresa, eligiendo un estilo que te haga sentir seguro/a.
 - ✓ Cuida tu Higiene: Asegúrate de estar limpio/a y ordenado/a. Esto incluye cabello, uñas y fragancias.
 - ✓ Lenguaje Corporal Positivo: Mantén una postura abierta, sonríe y haz contacto visual. Esto transmite confianza y amabilidad.

❖ **Habilidades Blandas**

- ✓ **Comunicación Efectiva:** Escucha atentamente y responde de manera clara y concisa. Practica la empatía al interactuar.
- ✓ **Trabajo en Equipo:** Muestra disposición para colaborar y destacar la importancia de las contribuciones grupales.
- ✓ **Adaptabilidad:** Demuestra flexibilidad ante cambios y disposición para aprender. Usa ejemplos de situaciones pasadas.
- ✓ **Resolución de Problemas:** Habla sobre cómo has enfrentado desafíos y encontrado soluciones creativas.
- ✓ **Gestión del Tiempo:** Explica cómo priorizas tareas y cumples con plazos. Esto es clave para roles con múltiples responsabilidades.

❖ **Preparación y Conocimiento**

- ✓ **Investiga la Empresa:** Conoce su misión, visión y cultura. Esto te permitirá conectar tus respuestas con sus valores.
- ✓ **Practica Preguntas Comunes:** Prepararte te dará confianza y te ayudará a articular tus pensamientos.

Capítulo III: Proceso de Búsqueda de Empleo

Fuentes de búsqueda de empleo:

- **Portales de empleo.**

Los portales de empleo son plataformas digitales que centralizan ofertas laborales de diversas empresas y sectores.

- Crea un perfil profesional en sitios como LinkedIn, Indeed y Computrabajo, Tecoloco. Asegúrate de mantener tu información actualizada y aplica a ofertas afines a tu perfil profesional.

Pasos para crear un perfil profesional en los diferentes sitios.

LinkedIn

LinkedIn es la red profesional más grande del mundo, esencial para establecer una presencia profesional en línea.

Pasos para crear tu perfil:

1. Visita [linkedin.com](https://www.linkedin.com) y haz clic en "Únete ahora".
2. Completa tus datos personales: nombre, correo electrónico y contraseña.
3. Agrega una foto profesional.
4. Escribe un titular atractivo que resuma tu especialización (ejemplo: "Licenciado en Administración de Empresas con experiencia en gestión de proyectos").
5. Redacta un resumen que destaque tus habilidades, logros y objetivos profesionales.
6. Completa las secciones de experiencia laboral, educación, habilidades y certificaciones.
7. Conecta con colegas, profesores y profesionales del sector.
8. Sigue empresas de tu interés y participa en grupos relacionados con tu área.

Indeed

Indeed es una plataforma global de búsqueda de empleo que permite a los usuarios crear perfiles profesionales y postularse a ofertas laborales.

Pasos para crear tu perfil:

1. Accede a [indeed.com](https://www.indeed.com) y selecciona "Crear cuenta".
2. Ingresa tu correo electrónico y crea una contraseña.
3. Sube tu currículum o utiliza el generador de CV de Indeed.
4. Completa tu perfil con información sobre tu experiencia laboral, educación y habilidades.

5. Configura alertas de empleo para recibir notificaciones de nuevas ofertas que coincidan con tu perfil.

Computrabajo

Computrabajo es una de las bolsas de empleo más utilizadas en América Latina.

Pasos para crear tu perfil:

1. Dirígete a computrabajo.com y selecciona "Crear cuenta".
2. Proporciona tu correo electrónico y establece una contraseña.
3. Completa tu perfil con datos personales, experiencia laboral, educación y habilidades.
4. Sube tu currículum en formato PDF o Word.
5. Explora las ofertas de empleo y postúlate a las que se ajusten a tu perfil.

Tecoloco

Tecoloco es una plataforma de empleo enfocada en Centroamérica, incluyendo Nicaragua.

Pasos para crear tu perfil:

1. Visita tecoloco.com.ni y haz clic en "Registrarse".
2. Introduce tu correo electrónico y crea una contraseña.
3. Llena tu perfil con información detallada sobre tu experiencia laboral, educación y habilidades.
4. Sube tu currículum actualizado.
5. Busca ofertas de empleo y aplica a las que se alineen con tus intereses y experiencia.

- **Ferias laborales.**

Las ferias de empleo son eventos que reúnen a empleadores y candidatos en un mismo espacio, facilitando el contacto directo y la posibilidad de aplicar a múltiples vacantes. Estas ferias ofrecen información sobre ofertas laborales, perfiles demandados y procesos de selección.

Participa en ferias organizadas por universidades, cámaras de comercio o empresas. Prepara tu currículum impreso y digital, y practica tu presentación personal.

- **Redes de contactos profesionales.**

El networking o establecimiento de redes de contacto es una estrategia efectiva para acceder a oportunidades laborales no publicadas. Participar en eventos del sector, mantener una presencia activa en plataformas como LinkedIn y establecer relaciones con profesionales del área puede abrir puertas a nuevas oportunidades.

Utiliza tus contactos académicos, familiares y profesionales. Conecta con egresados, docentes y grupos especializados.

Estrategias para identificar oportunidades:

Identificar oportunidades implica reconocer aquellas vacantes que se ajustan a tu perfil, aspiraciones y competencias.

- **Visualización del candidato**

Visualizarse no es imaginarse en cualquier trabajo, sino identificar las oportunidades que realmente encajan con tu perfil, tus aspiraciones y tus competencias. Es una práctica de autoconocimiento y enfoque que te ayudará a tomar decisiones más acertadas y a construir una trayectoria profesional coherente y satisfactoria.

¿Qué significa visualizarse como candidato?

Visualizarse como candidato implica comprender cómo tus habilidades, intereses y valores personales se alinean con el tipo de empleo y organización que buscas. No se trata solo de encontrar un trabajo, sino de encontrar el trabajo adecuado para ti, en el que puedas aportar, crecer y sentirte realizado.

- ✓ **Reconóciate como profesional**

Haz un ejercicio de reflexión:

- ¿Cuáles son tus principales fortalezas y habilidades?
- ¿Qué tipo de tareas disfrutas más?
- ¿Qué valores son importantes para ti en un ambiente laboral?

Estas respuestas forman la base para saber qué tipos de vacantes te convienen y cuáles no.

✓ **Define tus objetivos profesionales**

Visualízate a mediano y largo plazo.

- ¿En qué te gustaría estar trabajando en cinco años?
- ¿Qué tipo de empresa o industria te motiva?
- ¿Aspiras a puestos de liderazgo, especialización técnica o emprendimiento?

Establecer metas claras te ayudará a filtrar oportunidades según su potencial de crecimiento y alineación contigo.

✓ **Estudia las vacantes con sentido crítico**

Lee cada anuncio detenidamente. Pregúntate:

- ¿Esta oferta se ajusta a mis habilidades actuales?
- ¿Este rol me permitirá seguir aprendiendo?
- ¿Comparto los valores de esta empresa?

No postules a todo. Postula con estrategia.

✓ **Importancia de la visualización**

Una postulación exitosa no comienza cuando envías tu CV, sino cuando decides a qué vacantes aplicar. Visualizarte adecuadamente:

- Aumenta tus probabilidades de éxito.
- Mejora tu motivación y confianza.
- Te evita frustraciones por aceptar trabajos que no te representan.
- Te proyecta con autenticidad y claridad, algo que los reclutadores valoran mucho.

Cómo filtrar vacantes adecuadas.

Utiliza los filtros de los portales de empleo para buscar puestos según tu carrera, nivel de experiencia y ubicación. Revisa bien los requisitos antes de aplicar.

Cómo investigar empresas de interés.

Visita el sitio web oficial de la empresa, consulta sus redes sociales, revisa su reputación y evalúa si su cultura organizacional es afín a tus valores.

Seguimiento de postulaciones:

El seguimiento implica mantener una comunicación adecuada con los reclutadores tras enviar una solicitud.

- Cómo y cuándo hacer seguimiento.

Envía un correo entre 5 y 7 días después de postularte para expresar tu interés. Agradece la oportunidad y ofrece ampliar información.

- Manejo de respuestas negativas.

Recibe el rechazo con profesionalismo. Si es posible, pide retroalimentación para mejorar futuras postulaciones.

Capítulo IV: Inserción Laboral

Adaptación al entorno laboral:

Es el proceso mediante el cual una persona se integra a la cultura, normas y dinámicas de una organización.

- Cómo integrarse en una nueva empresa.

Conoce las normas internas, respeta los horarios, observa cómo se comunican tus compañeros y mantén una actitud colaborativa.

- Relación con colegas y superiores.

Muestra respeto, escucha activa y apertura para aprender. La comunicación clara y el trabajo en equipo son esenciales.

- Trabajo colaborativo

El trabajo colaborativo es una práctica esencial en el entorno laboral moderno. Va más allá del simple trabajo en equipo, ya que implica una participación activa y consciente de cada miembro para alcanzar objetivos comunes, compartiendo conocimientos, habilidades y responsabilidades.

En un mundo laboral dinámico y orientado a resultados, las organizaciones valoran a los profesionales capaces de integrarse a equipos diversos, adaptarse a diferentes estilos de trabajo y contribuir al logro colectivo.

Importancia del trabajo colaborativo en el entorno laboral

- ✓ Mejora la productividad: Al combinar diferentes talentos y perspectivas, se logran soluciones más creativas y eficientes.
- ✓ Fomenta la innovación: La interacción entre diversas ideas enriquece los procesos y promueve la mejora continua.
- ✓ Desarrolla habilidades sociales: Potencia la empatía, el respeto, la negociación y la resolución de conflictos.
- ✓ Facilita el aprendizaje conjunto: Se comparte conocimiento, lo que fortalece las competencias de todos los integrantes.

Buenas prácticas para fomentar el trabajo colaborativo

- ✓ Establecer objetivos comunes y roles definidos para evitar duplicidad de esfuerzos o confusiones.
 - ✓ Mantener un ambiente de respeto, confianza y apertura, donde todas las opiniones sean valoradas.
 - ✓ Promover la escucha activa, permitiendo que cada integrante se sienta escuchado y considerado.
 - ✓ Usar herramientas tecnológicas colaborativas, como plataformas en la nube, tableros de tareas o chats organizacionales.
 - ✓ Evaluar periódicamente el desempeño del equipo y ajustar estrategias según los resultados obtenidos.
-
- Comunicación efectiva entre emisor y receptor.

La comunicación efectiva es uno de los pilares del éxito profesional. Consiste en transmitir un mensaje de manera clara, precisa y oportuna, asegurando que el receptor lo comprenda tal como fue intencionado. Esta competencia es clave para prevenir malentendidos, aumentar la eficiencia y fortalecer las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral.

Elementos de la comunicación efectiva:

- **Claridad:** El mensaje debe estar bien estructurado, sin ambigüedades ni tecnicismos innecesarios.
- **Escucha activa:** Prestar atención real al interlocutor, mostrando interés y disposición para comprender.
- **Retroalimentación:** Verificar que el mensaje ha sido comprendido correctamente (por ejemplo, haciendo preguntas o resumiendo).
- **Lenguaje adecuado:** Adaptar el vocabulario al público y al contexto (no se comunica igual en una reunión formal que en un chat interno).
- **Canal correcto:** Escoger el medio más eficiente para el mensaje (correo, llamada, reunión, plataforma digital).

Buenas prácticas para una comunicación efectiva en el trabajo:

- Controlar el tono de voz, las expresiones faciales y el lenguaje corporal, ya que la comunicación no verbal también transmite mensajes importantes.
- Evitar las interrupciones y crear espacios seguros para expresarse libremente.

Componentes clave de una comunicación efectiva:

- **Claridad y precisión:** Evitar ambigüedades y utilizar un lenguaje comprensible.
- **Escucha activa:** Prestar atención total al interlocutor, sin interrupciones.
- **Empatía:** Comprender el contexto y las emociones del otro.
- **Retroalimentación:** Confirmar que el mensaje fue comprendido y generar un intercambio de ideas.
- **Lenguaje no verbal:** Utilizar gestos, posturas y tono de voz coherentes con el mensaje.

Buenas prácticas de comunicación en el entorno laboral:

- Adaptar el estilo y el canal de comunicación según la situación (formal, informal, escrita, oral).
- Ser asertivo al expresar ideas, necesidades u opiniones.
- Evitar juicios y suposiciones al interactuar con colegas o superiores.
- Dar y recibir retroalimentación de forma respetuosa y constructiva.
- Fomentar una cultura de comunicación abierta dentro del equipo de trabajo.

Caso práctico: Comunicación y trabajo colaborativo en acción

Título del caso: Un evento, cuatro perspectivas

María, una joven egresada de la carrera de Administración de Empresas, acaba de ser contratada como asistente administrativa en una empresa organizadora de eventos corporativos. Es su primera experiencia profesional formal. En su primera semana, es integrada a un equipo de trabajo conformado por tres colaboradores con diferentes niveles de experiencia: Ana (diseñadora gráfica), Luis (coordinador logístico) y Pablo (relaciones públicas).

El equipo recibe el encargo de organizar un evento empresarial para un cliente importante. La directiva espera que todo esté listo en menos de dos semanas.

Desarrollo del conflicto:

Desde el inicio, la comunicación dentro del equipo es deficiente. Cada integrante tiene una idea diferente sobre cuál es su responsabilidad. No se realiza una reunión inicial para aclarar funciones ni se establece un plan de trabajo. La comunicación se da de forma dispersa: por mensajes de WhatsApp, correos aislados y conversaciones improvisadas.

María, en su rol de asistente, asume que debe esperar instrucciones, pero no las recibe con claridad. Luis cree que Ana se encargará de coordinar a los proveedores, mientras que Pablo asume que solo debe hacer contacto con los medios de comunicación. Nadie confirma con el cliente los requerimientos específicos del evento.

A tres días del evento, descubren que uno de los proveedores principales (el encargado del catering) no ha sido contratado, y tampoco hay confirmación del lugar del evento. La tensión aumenta, hay discusiones, acusaciones mutuas y sensación de caos general.

Acciones correctivas:

Ante la situación, la jefa directa del equipo interviene. Convoca a una reunión urgente donde guía al equipo a través de una metodología estructurada de trabajo colaborativo:

1. Clarificación de roles y responsabilidades: Cada integrante expresa lo que ha hecho y lo que entiende como su función. Se redefine el rol de cada uno y se asignan tareas específicas a partir de sus competencias.
2. Establecimiento de un cronograma: Se crea un plan de acción con fechas límite, puntos de control y responsables. María se encarga de coordinar la logística con los proveedores faltantes.
3. Implementación de herramientas digitales de gestión: Se adopta Trello como plataforma común para seguir el avance de tareas y establecer comunicaciones claras.
4. Fomento de una comunicación efectiva: Se acuerda realizar breves reuniones virtuales diarias de seguimiento (15 minutos), enfocadas en avances, obstáculos y soluciones. Se promueve el uso de la escucha activa, el respeto y la retroalimentación asertiva.

Resultado:

Gracias a las medidas tomadas, el equipo logra organizar el evento a tiempo. Aunque con algunos ajustes de último momento, el cliente queda satisfecho con la experiencia. El conflicto inicial se convierte en una oportunidad de aprendizaje para todos, especialmente para María, quien descubre la importancia de preguntar, confirmar y no asumir.

Reflexión final:

Este caso demuestra cómo la falta de comunicación efectiva y la ausencia de una estructura de trabajo colaborativo pueden generar conflictos, retrasos y estrés innecesario. A su vez, evidencia que, con estrategias adecuadas y voluntad de mejora, los equipos pueden superar los desafíos, fortalecerse y desarrollar un entorno más productivo y saludable.

Caso práctico 2: Comunicación y trabajo colaborativo en acción

Título: Coordinación estratégica en el área administrativa

La empresa InnovaGestión, dedicada a brindar asesorías empresariales, estaba por lanzar un nuevo servicio dirigido a pequeñas y medianas empresas (PYMES). El proyecto involucraba a colaboradores de las áreas de finanzas, recursos humanos, marketing y operaciones, todos bajo la dirección del Departamento de Administración.

Cada área tenía tareas clave, pero no existía una metodología clara de trabajo en equipo. La administración del proyecto dependía de correos aislados, llamadas telefónicas y reuniones desorganizadas, lo que generó confusión, tareas duplicadas y decisiones contradictorias.

Problema:

1. El equipo no tenía claridad sobre los plazos.
2. Algunos departamentos no sabían en qué estaban trabajando los demás.
3. No existía una bitácora de avances, lo cual retrasó la toma de decisiones.
4. El ambiente laboral se volvió tenso por la falta de comunicación efectiva.

Acción:

La gerencia administrativa identificó la necesidad urgente de mejorar el trabajo colaborativo. Para ello, aplicó herramientas y estrategias propias de la administración moderna:

1. Planificación conjunta: se implementó una reunión de planificación semanal para alinear objetivos.
2. Plataformas colaborativas: se utilizó una herramienta de gestión como Trello para asignar tareas y llevar seguimiento.
3. Responsables claros: cada subárea tuvo un líder de comunicación que actuaba como enlace.
4. Evaluación continua: se instauraron espacios breves cada viernes para evaluar el clima del equipo y los avances.

Resultado:

A las tres semanas de aplicar esta nueva dinámica, el proyecto avanzó con mayor fluidez. Se redujeron los errores operativos, se fortaleció la cohesión del equipo, y el ambiente laboral mejoró notablemente. El nuevo servicio fue lanzado a tiempo y tuvo buena aceptación en el mercado.

Reflexión final:

Este caso evidencia cómo la buena gestión administrativa, apoyada en herramientas de comunicación y colaboración, permite alcanzar metas organizacionales de forma más eficiente, promueve la integración interdepartamental y refuerza la cultura organizacional positiva.

Actividad sugerida: Dinámica de roles y comunicación

Objetivo: Desarrollar habilidades de comunicación efectiva y trabajo colaborativo en situaciones reales.

Duración: 15 a 20 minutos

Instrucciones:

1. Formar equipos de 3 a 5 personas.
2. Asignar un reto laboral simulado (ej.: lanzar una campaña de marketing, coordinar una feria de empleo, crear un manual interno).
3. Cada miembro debe asumir un rol específico (líder, responsable de comunicación, encargado de logística, etc.).
4. Se debe planificar y presentar la solución al reto, aplicando estrategias de comunicación clara, distribución de tareas y seguimiento.

Al finalizar, reflexionar en grupo sobre lo aprendido, los obstáculos de comunicación encontrados y cómo se resolvieron.

Actividad sugerida: Cadena de decisiones

Objetivo: Fomentar la toma de decisiones en equipo, reforzando la escucha activa y la construcción colaborativa de soluciones.

Duración: 15 a 20 minutos

Instrucciones:

1. Formar grupos de 4 a 6 personas.
2. Entregar a cada grupo un caso breve relacionado con un dilema administrativo (ej.: recorte presupuestario, conflicto entre departamentos, reducción de personal, etc.).
3. Cada integrante debe proponer una solución desde su “perspectiva profesional” (finanzas, recursos humanos, operaciones, etc.).
4. El grupo debe llegar a un consenso y construir una única propuesta final que represente a todos.
5. Presentar brevemente la decisión tomada y cómo llegaron a ese acuerdo.

Actividad sugerida: Reunión exprés: Solución en tiempo real

Objetivo: Simular un entorno empresarial bajo presión, donde los participantes deben comunicar ideas de forma clara, rápida y eficiente para resolver un problema.

Duración: 15 a 20 minutos

Instrucciones:

1. Dividir a los participantes en grupos de 4 o 5 personas.
2. Presentar un problema urgente y realista que requiera acción inmediata (ej.: “El cliente principal ha cancelado un contrato”, “Se detectó un error en el presupuesto del trimestre”, “Una campaña publicitaria salió con un fallo grave”).
3. Cada grupo debe realizar una “reunión de emergencia” con tiempo limitado (10 minutos) para:
 - a. Analizar la situación.
 - b. Distribuir tareas clave.
 - c. Proponer una solución inicial.
4. Al finalizar, cada equipo presenta su plan de acción en 2-3 minutos, simulando una presentación ante gerencia.

Reflexión final:

¿Cómo manejaron la presión del tiempo? ¿Se escucharon mutuamente? ¿Qué tan claras y útiles fueron las ideas compartidas? ¿Qué aprendieron sobre comunicación efectiva en situaciones de alta tensión?

Desarrollo profesional continuo:

Es el proceso de actualización y mejora constante de las competencias laborales.

Importancia de la formación continua.

El desarrollo profesional continuo es clave para mantenerse competitivo en el mercado laboral. Participar en cursos, talleres y seminarios permite actualizar conocimientos y adquirir nuevas habilidades, lo que puede conducir a oportunidades de crecimiento y promoción.

Los administradores de empresas pueden desarrollar competencias en:

- Gestión de proyectos.
- Finanzas corporativas.
- Marketing digital.
- Transformación digital y análisis de datos.
- Liderazgo y gestión de equipos.

Estas habilidades les permiten aspirar a cargos como:

- ✓ Coordinador o Gerente de áreas funcionales (recursos humanos, operaciones, ventas, etc.).
- ✓ Analista financiero o de negocios.
- ✓ Consultor empresarial.
- ✓ Emprendedor o director de su propio negocio.
- ✓ Ejecutivo de cuenta o gerente comercial.

Cursos útiles para administradores en Nicaragua

- ✓ Curso de Excel avanzado y análisis de datos

En qué ayuda: Potencia la capacidad de manejar información financiera, generar reportes y tomar decisiones con base en datos.

- ✓ Curso de Contabilidad y Finanzas para no financieros

En qué ayuda: Fortalece habilidades para interpretar estados financieros y tomar decisiones gerenciales.

- ✓ Curso de Gestión de Proyectos con enfoque práctico

En qué ayuda: Mejora la capacidad de planificar, coordinar y ejecutar proyectos con herramientas modernas.

- ✓ Capacitación en Habilidades blandas (liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva)

En qué ayuda: Fortalece el perfil profesional desde lo humano y facilita la empleabilidad.

- ✓ Curso de Emprendimiento y Modelo de Negocios

En qué ayuda: Ideal para egresados que desean iniciar su propio negocio o liderar uno familiar.

- ✓ Curso básico de herramientas digitales y productividad (Google Workspace, Canva, Trello, Notion)

En qué ayuda: Mejora la eficiencia personal y el manejo de equipos en entornos digitales.

Certificaciones y cursos recomendados.

Obtener certificaciones en áreas relevantes, como gestión de proyectos, idiomas o habilidades digitales, puede mejorar el perfil profesional. Plataformas como Coursera, edX y LinkedIn Learning ofrecen cursos en línea que permiten adquirir estas competencias.

Considera certificaciones como Excel básico, intermedio, avanzado y Financiero, gestión de proyectos, idiomas o herramientas digitales.

Manejo de desafíos comunes:

Los desafíos en el trabajo son situaciones que exigen adaptabilidad, inteligencia emocional y solución de problemas.

- Cómo enfrentar la presión laboral.

Organiza tus tareas, prioriza, establece tiempos realistas y toma pausas activas.

- Solución de conflictos en el trabajo.

Aborda los desacuerdos con respeto, escucha ambas versiones y busca soluciones conjuntas. Si es necesario, acude a un superior o al área de recursos humanos.

Capítulo V: Buenas Prácticas Éticas y Profesionales

Ética profesional:

Los valores y principios empresariales son los elementos fundamentales que guían el comportamiento y las decisiones de una empresa. Son las creencias y convicciones fundamentales que la organización adopta y promueve en todas sus operaciones. Estos valores son la base de la cultura corporativa y definen la identidad de la empresa

En el contexto empresarial, los valores son como el ADN de una organización, moldeando su forma de interactuar con el entorno, tanto interno como externo. Estos principios éticos y morales no solo influyen en las acciones cotidianas de los empleados, sino que también impactan en la percepción que el público tiene de la empresa.

Valores en el ámbito laboral.

- ✓ **Honestidad:** La transparencia y la verdad en las interacciones laborales son esenciales.
- ✓ **Respeto:** Tratar a los demás con consideración y dignidad, incluyendo a compañeros, clientes y superiores.
- ✓ **Responsabilidad:** Asumir las consecuencias de las acciones y cumplir con las obligaciones.
- ✓ **Integridad:** Actuar con honestidad y coherencia, manteniendo los valores personales y profesionales.
- ✓ **Lealtad:** Ser fiel a la organización y a los compañeros de trabajo, manteniendo la confianza y la discreción.
- ✓ **Trabajo en equipo:** Colaborar eficientemente con los demás para alcanzar objetivos comunes.
- ✓ **Diligencia:** Ser puntual, eficiente y responsable en el cumplimiento de las tareas.
- ✓ **Profesionalismo:** Mantener una conducta ética y adecuada en el trabajo.

Principios clave en el ámbito laboral:

- ✓ **Equidad:**

Tratar a todos los empleados de manera justa e imparcial, independientemente de su origen, género o cualquier otro factor.

✓ **Justicia:**

Garantizar que las reglas y procedimientos se apliquen de manera equitativa para todos.

✓ **Solidaridad:**

Apoyar a los compañeros en momentos difíciles y colaborar para el bienestar de todos.

✓ **Transparencia:**

Informar con claridad sobre las decisiones y procesos de la empresa, fomentando la confianza y la participación.

✓ **Excelencia:**

Buscar la mejora continua y la optimización de los procesos para alcanzar los mejores resultados.

✓ **Liderazgo:**

Ejercer una influencia positiva en el equipo, motivando y guiando a los demás hacia el logro de los objetivos.

✓ **Innovación:**

Buscar nuevas ideas y soluciones para mejorar la productividad y el rendimiento de la empresa.

✓ **Sostenibilidad:**

Asumir la responsabilidad social y ambiental de la empresa, buscando un desarrollo sostenible.

Importancia de los valores en el mundo laboral

Los valores empresariales son importantes por diversas razones. En primer lugar, actúan como una brújula moral, proporcionando orientación y dirección a los empleados en sus decisiones diarias. También ayudan a establecer un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, fomentando la confianza y el respeto mutuo. Además, los valores de una empresa son una poderosa herramienta de diferenciación en el mercado, ya que transmiten la personalidad y propósito únicos de la organización.

Responsabilidad social y sostenibilidad:

El administrador de empresas puede trabajar en cualquier tipo de empresa, ya sea que se trate del sector público, privado o social (ONG o fundaciones). Siempre que exista un equipo con un proyecto y con recursos que se deban gestionar para ayudar a alcanzar el fin de esa

organización, la labor de un administrador será vigente y este podrá coordinar, organizar, planear y dirigir estrategias que impacten la manera de lograr los objetivos propuestos.

Para una gestión eficiente, el administrador debe conocer y saber aplicar estrategias productivas en áreas de talento humano, dirección de proyectos, conocer los límites legales y entender la gestión económica. Esto es en términos generales porque parte de la esencia del administrador de empresas es que puede trabajar en diferentes organizaciones. Por ello es que la carrera es integral y no está dividida entre sectores, de allí también que uno de los verbos principales que define la actividad del administrador sea dirigir, porque guía a varios equipos, entiende cómo funcionan y los ayuda a gestionar sus recursos y la mejor forma de aplicarlos.

Cómo contribuir desde el rol de administrador.

Funciones de un administrador de empresas

❖ Planificar los objetivos de la organización

Como administrador de empresas deberás participar en la planeación de las metas y los objetivos de la organización. Eso implica la revisión del mercado, del comportamiento de la empresa, etc. Esta labor es de suma importancia para cualquier empresa que quiera mantenerse relevante en su sector y seguir creciente.

❖ Establecer los criterios de medición de desempeño

Un administrador de empresas también participa a la hora de establecer los criterios mediante los cuales la organización va a medir su desempeño. Sin medirse a sí misma, una empresa no tiene parámetros para saber si está haciendo las cosas bien, ni necesita transformarse, etc.

❖ Organizar todos los procesos internos

Distribuir las responsabilidades y coordinar todos los procesos internos que necesita la empresa para su correcto funcionamiento también hace parte de las habilidades de un administrador de empresas.

❖ Liderazgo y dirección de los equipos

Un administrador de empresas es, por definición, un líder empresarial. Eso implica coordinar, dirigir, motivar y acompañar a los miembros de los diferentes equipos que compongan a la empresa.

❖ Evaluar los resultados

Otro de los procesos que está en capacidad de hacer un administrador de empresas es evaluar los resultados que genere una empresa en relación con las metas y los criterios de desempeño.

Manejo de la confidencialidad y datos sensibles.

❖ ¿Qué es la confidencialidad?

La confidencialidad es la garantía de que la información personal será protegida para que no sea divulgada sin consentimiento de la persona. Dicha garantía se lleva a cabo por medio de un grupo de reglas que limitan el acceso a esta información.

❖ ¿Por qué es importante la confidencialidad?

Cada individuo tiene derecho a proteger su información personal. Cuando decide compartir dicha información en un estudio de investigación, el médico y personal del estudio debe asegurarle al individuo que su información personal continuará siendo confidencial y sólo será accesible a los pocos individuos que se encuentran directamente involucrados en el estudio.

❖ Confidencialidad de la Información

Garantizar la confidencialidad de los datos es fundamental para las empresas de todos los tamaños. Al proteger adecuadamente los datos confidenciales, las empresas no solo evitan multas y sanciones, sino que también generan confianza con los clientes, empleados y otras partes interesadas relevantes.

❖ ¿Qué son los datos confidenciales?

Son datos destinados a mantenerse en secreto ya que su divulgación puede causar daños a la empresa y a sus grupos de interés.

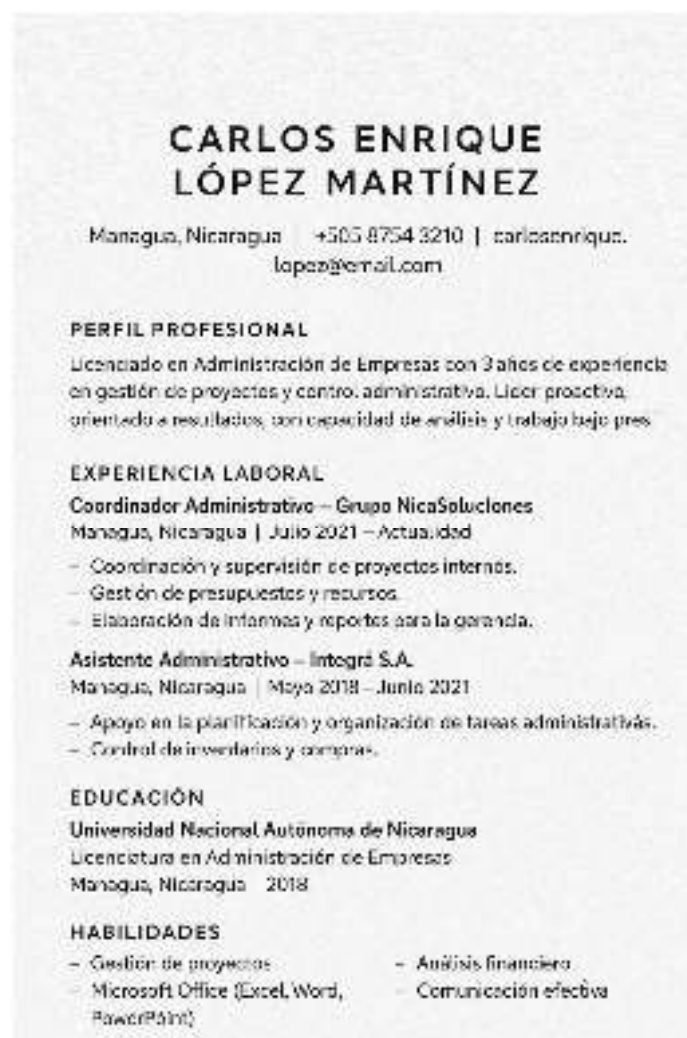
Ejemplos de datos confidenciales incluyen:

1. **Datos personales:** números de identificación nacional, nombres completos, números de teléfono, direcciones, direcciones de correo electrónico, números de tarjetas de crédito, etc.
2. **Secretos comerciales:** listas de clientes y proveedores, códigos fuente, procesos, invenciones, etc.
3. **Otros datos comerciales restringidos:** información financiera no publicada.

Capítulo VI: Recursos y Herramientas Adicionales

Plantillas descargables:

- Modelos de CV y carta de presentación.



Enlaces útiles:

- Portales de empleo, cursos en línea, etc.

Listado de portales de empleo en Nicaragua:

- ✓ **Tecoloco.com.ni:** www.tecoloco.com.ni es una plataforma de empleo popular en Nicaragua.
- ✓ **Aldaba:** Aldaba.com ofrece una amplia variedad de ofertas de empleo en Nicaragua.
- ✓ **Computrabajo:** Computrabajo Nicaragua es otro portal de empleo conocido en el país.
- ✓ **Encuentra24.com:** Encuentra24.com tiene una sección dedicada a empleos en Nicaragua.
- ✓ **Jobomas:** Jobomas.com permite a empresas publicar vacantes de forma gratuita en Nicaragua.
- ✓ **Opcionempleo.com.ni:** www.opcionempleo.com.ni/ es un portal de empleo con ofertas en Nicaragua.
- ✓ **LinkedIn:** LinkedIn es una red social profesional donde también puedes encontrar ofertas de empleo.
- ✓ **Workana:** Workana es una plataforma para encontrar trabajos freelance en Nicaragua.
- ✓ **InfoJobs, Infoempleo, Indeed, JobToday, TuriJobs, Tecnoempleo, Job&Talent:** Xataka menciona otros portales que pueden ser útiles para encontrar trabajo en cualquier parte del mundo, incluyendo InfoJobs, Infoempleo, Indeed, JobToday, TuriJobs, Tecnoempleo y Job&Talent.

Anexos

Glosario de términos laborales.

1. Adaptabilidad

Capacidad para ajustarse a cambios, nuevas situaciones o requerimientos en el entorno laboral. Es una de las habilidades blandas más valoradas por las empresas.

2. Competencias Blandas

Habilidades personales e interpersonales que permiten una adecuada interacción en el trabajo, como la comunicación, trabajo en equipo, empatía y liderazgo.

3. Competencias Técnicas

Conocimientos y habilidades específicas relacionadas con tareas o funciones concretas, como el manejo de software, análisis financiero o gestión de proyectos.

4. Currículum Vitae (CV)

Documento que resume la trayectoria profesional, académica y habilidades de un candidato, utilizado en procesos de postulación laboral.

5. Entrevista Laboral

Espacio formal donde un candidato interactúa con uno o varios representantes de una empresa para evaluar su idoneidad para un puesto.

6. Ética Profesional

Conjunto de principios que regulan la conducta en el ámbito laboral, como la honestidad, responsabilidad y respeto.

7. Habilidades Digitales

Capacidades relacionadas con el uso de herramientas tecnológicas y plataformas digitales requeridas en el entorno laboral moderno.

8. Inserción Laboral

Proceso mediante el cual un egresado se incorpora al mercado de trabajo, aplicando sus conocimientos, habilidades y actitudes.

9. LinkedIn

Red profesional en línea utilizada para establecer contactos laborales, mostrar experiencia profesional y buscar empleo.

10. Networking (Red de Contactos Profesionales)

Práctica de construir y mantener relaciones profesionales que pueden facilitar el acceso a oportunidades laborales.

11. Perfil Profesional

Resumen breve que describe las principales cualidades, experiencia y objetivos de un candidato, comúnmente ubicado al inicio del CV o perfil en línea.

12. Portales de Empleo

Plataformas digitales que agrupan ofertas laborales de distintas empresas. Ejemplos: Indeed, Computrabajo, Tecoloco.

13. Responsabilidad Social

Compromiso que asumen las empresas y profesionales de actuar con conciencia ética en beneficio de la sociedad y el medioambiente.

14. Visualización Profesional

Práctica de proyectarse en un puesto o entorno laboral alineado con las aspiraciones, valores y competencias personales.

15. Trabajo Colaborativo

Modalidad de trabajo donde varias personas contribuyen de manera activa y coordinada para alcanzar un objetivo común.

Conclusiones

1. Los hallazgos permiten identificar varios aspectos clave en los procesos de postulación e inserción laboral de los egresados. Uno de los elementos más relevantes es la importancia de las prácticas profesionales como puente entre la formación académica y el mundo laboral. Estas no solo brindan experiencia, sino que permiten al estudiante demostrar su desempeño en un entorno real, lo cual aumenta significativamente sus posibilidades de ser contratado. Sin embargo, se detecta la brecha entre el graduado y la incorporación inmediata al mercado laboral cuando no se realiza la práctica oportunamente.

2. Además, se evidencian errores comunes por parte de los egresados y/o titulados durante los procesos de postulación, como la elaboración deficiente de su currículum, falta de preparación para entrevistas y desconocimiento del perfil del puesto o de la empresa a la que aplican. Estos factores limitan su inserción laboral efectiva. Por ello, es fundamental que desde la universidad se refuercen espacios formativos que aborden estos temas, en talleres de empleabilidad, asesoría en redacción de CV y simulacros de entrevistas.

3. También se destaca la necesidad de fomentar en los estudiantes la autogestión, la búsqueda activa de oportunidades y el uso de plataformas digitales como LinkedIn y Tecoloco, que son actualmente los medios más utilizados por las empresas para publicar vacantes. Así, se evidencia la urgencia de preparar a los egresados no solo desde lo técnico, sino también en competencias de búsqueda estratégica de empleo.

4. A través de las entrevistas, se logró identificar un patrón claro sobre las competencias más valoradas por los empleadores en el ámbito administrativo. Entre las más mencionadas se encuentran: proactividad, capacidad de resolución de conflictos, trabajo en equipo, liderazgo, adaptabilidad, ética profesional y responsabilidad. Estas habilidades blandas son vistas como esenciales para un buen desempeño dentro de las organizaciones y, en muchos casos, se consideran incluso más determinantes que los conocimientos técnicos.

5. Asimismo, se resalta que algunas de las competencias, como la proactividad o la capacidad de adaptación, son particularmente difíciles de encontrar en los recién egresados.

Las competencias más valoradas por las empresas incluyen:

- Proactividad
- Resolución de conflictos
- Trabajo en equipo
- Responsabilidad
- Ética profesional
- Liderazgo y adaptabilidad

Las más difíciles de encontrar en los recién egresados son:

- Proactividad
- Adaptación al cambio
- Toma de decisiones bajo presión

6. Los resultados de las encuestas reflejan percepciones divididas respecto a la relevancia de las prácticas profesionales. Un 52.9% de los encuestados consideró que estas experiencias fueron "poco relevantes" para facilitar su inserción laboral, mientras que un 35.3% las consideró "bastante relevantes" por permitirles adquirir experiencia. Lo que equivale a un 88.2%; de ello un 22.50 no contestó, no sabe. Sin embargo, entre aquellos que ya se encuentran laborando, un 68.8% reconoció que las prácticas profesionales les permitieron adquirir experiencia significativa y comprender mejor el entorno laboral.

Estos datos evidencian que, si bien la percepción inicial puede ser ambigua, en la práctica muchos egresados valoran positivamente esta etapa como un puente real hacia el empleo formal. Esto permite explicar que la calidad, estructura y acompañamiento en las prácticas influye directamente en su efectividad como herramienta de inserción laboral.

7. De acuerdo con la indagación, (94.1 % de los encuestados) los principales desafíos identificados por los egresados incluyen la falta de experiencia laboral (70.6%), la carencia de habilidades específicas (17.6%) y la escasez de oportunidades laborales en su área (5.9%).

8. También se evidenció una percepción de desconexión entre lo aprendido en la universidad y lo que realmente buscan las empresas: el 64.7% expresó que, aunque su formación fue útil, las empresas demandan conocimientos más específicos.

Ambos instrumentos evidencian que los desafíos son tanto técnicos como actitudinales, y que existe una necesidad de fortalecer las competencias prácticas y emocionales desde la formación académica.

9. La recopilación de datos por medio de encuestas y entrevistas permitió identificar de manera integral las necesidades, retos y expectativas de los egresados frente a su inserción laboral. Mientras las encuestas aportaron datos cuantitativos sobre barreras comunes, uso de plataformas digitales y percepción sobre la utilidad de las prácticas, las entrevistas profundizaron resaltando la importancia del acompañamiento emocional, la orientación personalizada y el desarrollo de habilidades blandas.

A partir de esta doble fuente de información, se diseñó un manual que responde a las carencias detectadas: incluye estrategias para enfrentar entrevistas, recomendaciones para la elaboración del perfil profesional, guías para el uso de plataformas digitales, y ejercicios prácticos para el fortalecimiento de habilidades clave. La integración de ambas metodologías aseguró que el manual sea no solo informativo, sino también pertinente y alineado con las realidades actuales del entorno laboral.

10. En conclusión, los resultados obtenidos ofrecen una base sólida para diseñar recomendaciones que fortalezcan la empleabilidad de los egresados, alineando tanto la formación universitaria como el acompañamiento institucional con las demandas actuales del mercado laboral.

Estas competencias son vistas como igual o más importantes que los conocimientos técnicos.

Recomendaciones

1. Se propone incorporar en los Planes de estudio de la carrera de UNICIT Administración, metodologías académicas activas como simulaciones de escenarios laborales, análisis de casos reales, proyectos colaborativos con empresas y talleres enfocados en la resolución de situaciones propias del entorno organizacional.

2. En esta misma línea, la realización de simulaciones de entrevistas laborales se presenta como una estrategia fundamental para preparar a los estudiantes en el manejo de procesos de selección, mejorar su expresión verbal y no verbal, y fortalecer su seguridad al momento de presentarse ante empleadores.

3. Asimismo, resulta crucial actualizar el contenido de curriculums para incluir competencias altamente demandadas en el mercado actual, como análisis financiero, gestión de proyectos, habilidades digitales y marketing. Estos conocimientos deben complementarse con una formación sólida en habilidades blandas, integrando metodologías activas que promuevan el liderazgo, el trabajo colaborativo y la inteligencia emocional.

4. Considerando los desafíos identificados en las encuestas, se sugiere que el manual de buenas prácticas integre orientaciones específicas para el desarrollo de habilidades blandas mediante ejercicios prácticos, dinámicas grupales y guías para la adaptación al entorno laboral. Además, debe incluir secciones que orienten al egresado en la preparación de entrevistas, redacción de hojas de vida, presentación personal y respuesta a preguntas frecuentes en procesos de selección.

5. En cuanto al uso de plataformas digitales de búsqueda de empleo, se recomienda implementar talleres prácticos que capaciten a los estudiantes en la creación de perfiles profesionales eficaces en LinkedIn y otras bolsas de trabajo en línea, enseñando estrategias para aprovechar estas herramientas como canales activos de inserción laboral.

6. Finalmente, que el Manual de Buenas Prácticas para la Inserción Laboral sea difundido de forma activa entre estudiantes y egresados a través de medios institucionales, acompañado de espacios formativos, ya sean presenciales o virtuales, que faciliten su comprensión y aplicación.

7. Asimismo, se recomienda que este manual se utilice como material de apoyo en asignaturas vinculadas a la orientación profesional, y que sea revisado periódicamente para asegurar su vigencia y pertinencia frente a las dinámicas del mercado laboral.

8. Se recomienda realizar prácticas profesionales después de egresar si no se consigue empleo de inmediato, ya que representan una oportunidad real de aprendizaje y de ingreso al mundo laboral.

La implementación de estas acciones permitirá a los egresados enfrentar con mayor preparación y confianza los retos del mundo laboral, fortaleciendo su empleabilidad y potenciando el valor de su formación universitaria.

Se sugieren los siguientes temas para abordar más a fondo la temática de la investigación:

1. Simulaciones de escenarios laborales como herramienta de preparación para el empleo.
2. Formación y fortalecimiento de habilidades blandas en la etapa universitaria.
3. Análisis de brecha entre formación académica y requerimientos del mercado laboral.
4. Relación entre habilidades blandas y adaptabilidad al entorno laboral.
5. Percepción de empleadores sobre las competencias de los egresados universitarios.

Referencias bibliográficas

Referencias

Arranz, E. (5 de mayo de 2022). *EL BLOG FUNDACION ADDECO*. Obtenido de EL BLOG FUNDACION ADDECO: <https://fundacionaddeco.org/blog/que-es-el-mercado-laboral/>

Admin, T. (24 de Julio de 2024). Talentoteca . Obtenido de <https://www.talentoteca.es/blog/de-la-universidad-al-mundo-laboral/>

Arroyo Mesa, L. (2022). Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/61311>

Berrocal, B., Francisca, Alfonso, G., Miguel, A., Ramirez, V., & R. (2021). La elaboración de modelos de competencias técnicas y su aplicación en la detección de necesidades formativas. . *Gestión Y Análisis De Políticas Públicas*, 111-113.

Boletín Agrario. (2013). Obtenido de Boletín Agrario: <https://boletinagrario.com/glosario/1520/barrera+social.html>

Carulla, P. L. (2020). Trabajo en equipo en la universidad: competencias, procesos grupales y resultados. (en cursiva. *Universitat de Barcelona.*, 22-23.

Chagolla, M. (2022). *Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*. Obtenido de Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo: <https://www.fcca.umich.mx/descargas/apuntes/Academia%20de%20Finanzas/Finanzas%20I%20Mauricio%20A.%20Chagolla%20Farias/1%20entorno%20economico.pdf#:~:text=Es%20un%20conjunto%20de%20variables%20y%20fen%C3%B3menos%20econ%C3%B3micos,pagos%2C%20cotizaciones%20>

Crespo, D. (s.f.). *GEA*. Obtenido de GEA: https://gea.lat/la-administracion-una-ciencia-social-imprescindible/#La_administraci%C3%B3n_como_ciencia_social

Curriculum ya . (9 de septiembre de 2024). Obtenido de Curriculum ya : <https://curriculumya.com/consejos-curriculum/habilidades-administrativas-curriculum#:~:text=Las%20habilidades%20administrativas%20son%20competencias%20que%20permiten%20gestionar,el%20funcionamiento%20eficaz%20de%20una%20oficina%20o%20empresa.>

cvzen. (2024). Habilidades de resolución de problemas: Los mejores ejemplos y consejos para 2024. *cvzen*.

ESAN Graduate School of Business. (24 de enero de 2019). Obtenido de ESAN Graduate School of Business.: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/las-competencias-interpersonales-mas-importantes-en-las-empresas>

Formate . (24 de mayo de 2021). Obtenido de Formate : <https://www.formate.es/blog/noticias/alfabetizacion-informatica/>

Fuenzalida, A. (5 de octubre de 2023). *genoma.work*. Obtenido de *genoma.work*: <https://www.genoma.work/post/tecnicas-de-seleccion-de-personas>

Goicochea, R. B. (2019). *Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán*. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán.: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6098/Bances%20Goicochea%20Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, O., & Gil, E. (5 de marzo de 2021). *APPVIZER*. Obtenido de APPVIZER: <https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/reclutamiento/politicas-de-reclutamiento#mb-0>

Guzmán, M. F., Yineta, H., & Iliana, I. (2017). Las habilidades cognitivas en el profesional de la Información desde la perspectiva de proyectos y asociaciones internacionales. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, bibliotecología E información*, 204-205.

Gamarra, G. (5 de Febrero de 2025). Factorial . Obtenido de <https://factorial.es/blog/competencias-laborales/>

Guardia, M. I. (13 de Enero de 2025). Ciberimaginario . Obtenido de <https://ciberimaginario.es/2025/01/13/el-valor-de-la-formacion-para-mejorar-la-empleabilidad-de-los-jovenes/>

Kiziryan, M. (6 de Julio de 2024). Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>

Ortega, K. (31 de Mayo de 2025). Saint Leo University . Obtenido de <https://worldcampus.saintleo.edu/blog/administracion-de-empresas-perfil-de-ingreso-y-egreso>

Sierra, V. &. (25 de enero de 2023). portal de revistas de la universidad de Panamá . Obtenido de <https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/3489>

Terra, T. (11 de Enero de 2023). Quality . Obtenido de <https://qualitytemporal.com/blog/mejora-de-la-empleabilidad/>

Lima, S. D. (19 de Noviembre de 2019). *DURO LIMA*. Obtenido de DURO LIMA :
<https://soniadurolimia.com/red-de-contactos/>

NACIONAL, M. D. (s.f.). Articulación de la educación con el mundo productivo . *Revolución educativa colombia aprende* , 5-6.

Otzen, T., & Carlos , M. (marzo de 2017). *Universidad de Tarapacá, Arica, Chile*. Obtenido de Universidad de Tarapacá, Arica, Chile.:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037

Sataber, V. (8 de octubre de 2023). *La mente es maravillosa* . Obtenido de La mente es maravillosa : <https://lamenteesmaravillosa.com/que-es-la-capacidad-de-adaptacion/>

tudashboard. (20 de marzo de 2024). Obtenido de tudashboard: <https://tudashboard.com/vision-estrategica/>

UNIR . (10 de diciembre de 2019). Obtenido de UNIR:
<https://www.unir.net/revista/educacion/alfabetizacion-digital/>

Universidad Mexicana. (16 de febrero de 2019). Obtenido de Universidad Mexicana:
<https://unimex.edu.mx/soyunimex/las-10-habilidades-que-todo-contador-debe-tener/>

Tesis y Masters . (2024). Obtenido de Tesis y Masters : <https://tesisymasters.mx/investigacion-aplicada/>

universidades.app. (24 de febrero de 2024). Obtenido de universidades.app:
<https://universidades.app/blog/educacion-y-desarrollo-profesional/liderazgo-en-la-administracion-importancia-y-habilidades-clave>

Ernst, C., & Veronica , R. (2019). *Cambio Tecnológico y futuro del trabajo en Argentina*. Oficina Internacional del Trabajo, CH 1211 Ginebra 22 Suiza: Ingrid Rechhia.

Rivero, V. B. (2022). Incidencias de las pasantías o prácticas profesionales en la formación universitaria de la Universidad Nacional de Asunción araguay. *Revista científica en Ciencias Sociales*, 10.

Rodriguez, A. E. (2023). Relación teoría - práctica y la importancia de la formación docente. España.

Nicaragua, G. d. (2024). Ejes y lineas generales nueva estrategia nacional de educacion en todas sus modalidades Bendiciones y victorias. Managua.

Nicargua, G. d. (2024). Ejes y lineas generales nueva estrategia nacional de educacion. Managua.

UNI. (2024). Edicion II Congreso de mantenimiento y compras en Nicargaua. Managua.

Ávila Torres, C. F. (15 de 10 de 2019). *repositorio Universidad Católica del Ecuador*. Obtenido de repositorio Universidad Católica del Ecuador.

Anexos

Formato de encuesta

Estimados (as) egresados de la carrera de Administración de Empresas UNICIT:

Este cuestionario tiene como propósito recopilar información cualitativa sobre las percepciones, experiencias y expectativas de los egresados de la carrera de Administración de Empresas en relación con el proceso de postulación e inserción laboral. El objetivo es desarrollar un manual de buenas prácticas que sirva como guía para mejorar la preparación de futuros egresados y facilitar su ingreso exitoso al mercado laboral.

Tu participación es fundamental, ya que contribuirá a identificar las áreas de apoyo más necesarias y a definir recomendaciones que reflejen las verdaderas necesidades y desafíos que los estudiantes enfrentan al momento de realizar la transición hacia el ámbito laboral. La información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y será tratada de manera confidencial.

1. Edad

- 18-22 años
- 23-26 años
- 27-30 años

2. Género

- Femenino
- Masculino

3. ¿Qué expectativas tienes sobre el proceso de buscar tu primer empleo en un puesto administrativo?

- Encontrar un empleo rápidamente
- Aprender y desarrollarme en un entorno profesional
- Conseguir un empleo que se ajuste a mis estudios y formación
- Conseguir un empleo con buenas oportunidades de crecimiento

4. ¿Consideras que cuentas con las herramientas necesarias para superar estos desafíos? Si no, ¿qué te hace falta?

- Sí, me siento preparado/a con las herramientas necesarias
- No, me falta experiencia práctica
- No, me falta formación en habilidades específicas.
- No, necesito más conocimientos sobre el mercado laboral

5. ¿Qué tan relevantes consideras las prácticas profesionales para facilitar tu inserción laboral?

- Muy relevantes, considero que son esenciales
- Bastante relevantes, ayudan a obtener experiencia
- Algo relevantes, pero no determinantes
- Poco relevantes, no creo que marquen diferencia
- No relevantes, no creo que sean necesarias

6. En caso de que ya te encuentres laborando, ¿consideras que la experiencia adquirida durante las prácticas profesionales contribuyó a tu inserción en el ámbito laboral?

- Sí, me permitió adquirir experiencia relevante y comprender el entorno laboral
- Sí, facilitó la creación de vínculos y contactos profesionales.
- No, la experiencia durante las prácticas no fue significativa.
- No, al finalizar las prácticas no surgieron oportunidades de empleo.

7. ¿Cuáles han sido los principales retos que has enfrentado en tu búsqueda de empleo?

- Falta de experiencia laboral
- Dificultad para encontrar ofertas laborales en mi área
- Competencia con otros candidatos
- Requerimientos de habilidades específicas que no tengo

8. ¿Has notado alguna diferencia entre lo que las empresas buscan y lo que aprendiste durante tu formación universitaria?

- Sí, las empresas requieren habilidades que no aprendí en la universidad
- Sí, aunque lo aprendido me ha sido útil, las empresas buscan algo más específico
- No, lo aprendido en la universidad es suficiente para lo que las empresas buscan
- No, las diferencias no son significativas

9. ¿Cuáles consideras que son las principales habilidades técnicas que un recién egresado en Administración de Empresas debe desarrollar para ser competitivo en el mercado laboral?

- Análisis financiero y contabilidad
- Gestión de proyectos y liderazgo
- Conocimiento en marketing y ventas
- Manejo de recursos humanos y relaciones laborales

10. ¿Cuál ha sido el mayor desafío que has enfrentado al buscar tu primer empleo en el área administrativa?

- Falta de experiencia en el área
- Requisitos de habilidades y conocimientos específicos
- Competencia con otros egresados
- Falta de redes de contactos profesionales

11. ¿Has utilizado plataformas digitales como LinkedIn o bolsas de empleo en línea para buscar oportunidades laborales? ¿Cómo ha sido tu experiencia?

- Sí, y he encontrado varias oportunidades relevantes
- Sí, pero no he tenido éxito en encontrar ofertas relevantes
- No, pero planeo usarlas pronto
- No, no me siento cómodo/a usando plataformas digitales

Lista de Participantes en Entrevistas

- Empresa Pública

Coordinador de Talento Humano, Carlos Obando.

- Industria Financiera

Bussines Partners, Betania Cristina Alanís Reyes.

- Industria Servicio

Propietaria, Kathy del Carmen Zambrana Díaz

- Industria de Comercio

Propietaria, Karla Espinoza

Formato de entrevista

Tiene como objetivo recabar información cualitativa de profesionales en el campo de las Ciencias Económicas y Administrativas, con el propósito de identificar buenas prácticas que puedan orientar y fortalecer los procesos de postulación e inserción laboral de los futuros egresados en el área de Administración de Empresas.

La información obtenida será clave para la elaboración de un manual de buenas prácticas, que servirá como una herramienta útil y estratégica para mejorar la preparación de los estudiantes y facilitar su integración al entorno laboral.

Agradecemos profundamente tu disposición para participar. Tu experiencia y conocimientos aportarán una visión valiosa que contribuirá a que esta guía sea pertinente y alineada con las demandas reales del mercado laboral.

Te aseguramos que toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad y utilizada únicamente con fines académicos y de investigación.

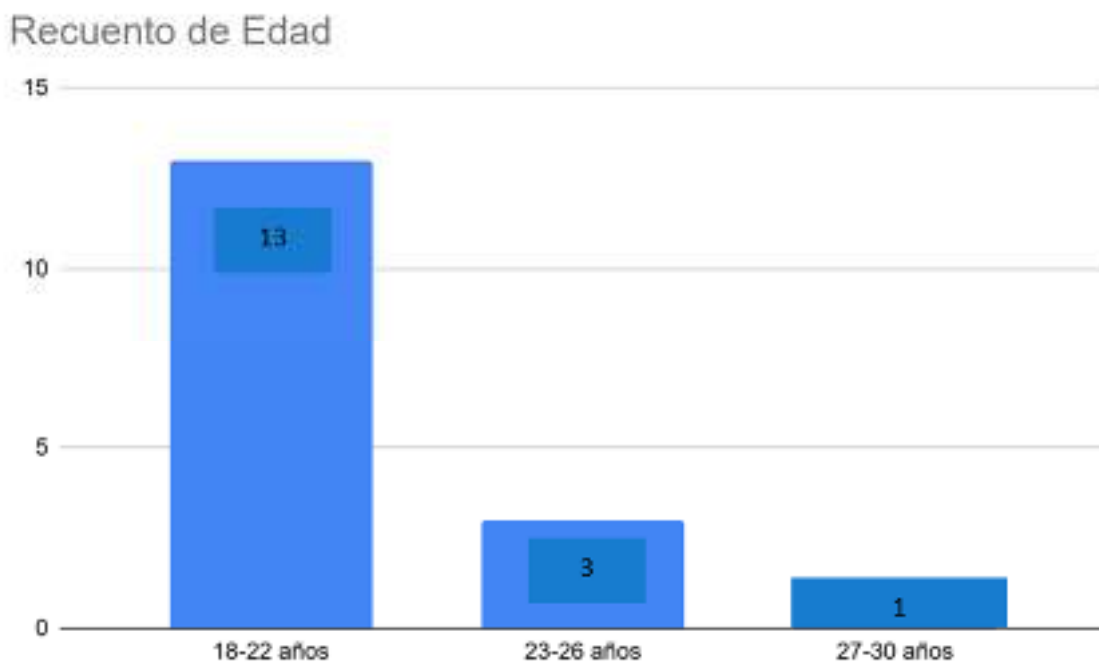
1. Industria para la que labora

- Empresa Pública
 - Industria Financiera
 - Servicios
 - Comercio
2. Desde su experiencia, ¿Cuáles son las principales habilidades o competencias que las empresas buscan en candidatos para un puesto administrativo?
 3. ¿Cuáles considera que son las competencias más difíciles de encontrar en los recién graduados de Administración de Empresas?
 4. ¿Cómo valora la influencia de las prácticas profesionales en la empleabilidad de los egresados?
 5. ¿Recomendaría a los recién graduados que realicen pasantías o prácticas incluso después de haber egresado si no encuentran empleo de inmediato?
 6. ¿Qué estrategias cree que deberían adoptar los egresados para mejorar sus oportunidades de inserción laboral?
 7. ¿Cuáles son los errores más comunes que cometen los recién egresados al postularse a un empleo?
 8. ¿Cómo pueden los egresados mejorar su desempeño durante una entrevista de trabajo?

9. ¿Cuáles son las claves para una carta de presentación efectiva en el sector administrativo?
10. ¿Cuáles son los medios o plataformas que su organización utiliza con mayor frecuencia para la publicación de vacantes en el área administrativa, y cuáles considera más efectivos para traer talento joven en este campo?

Tablas y Gráficos

Gráfico 1

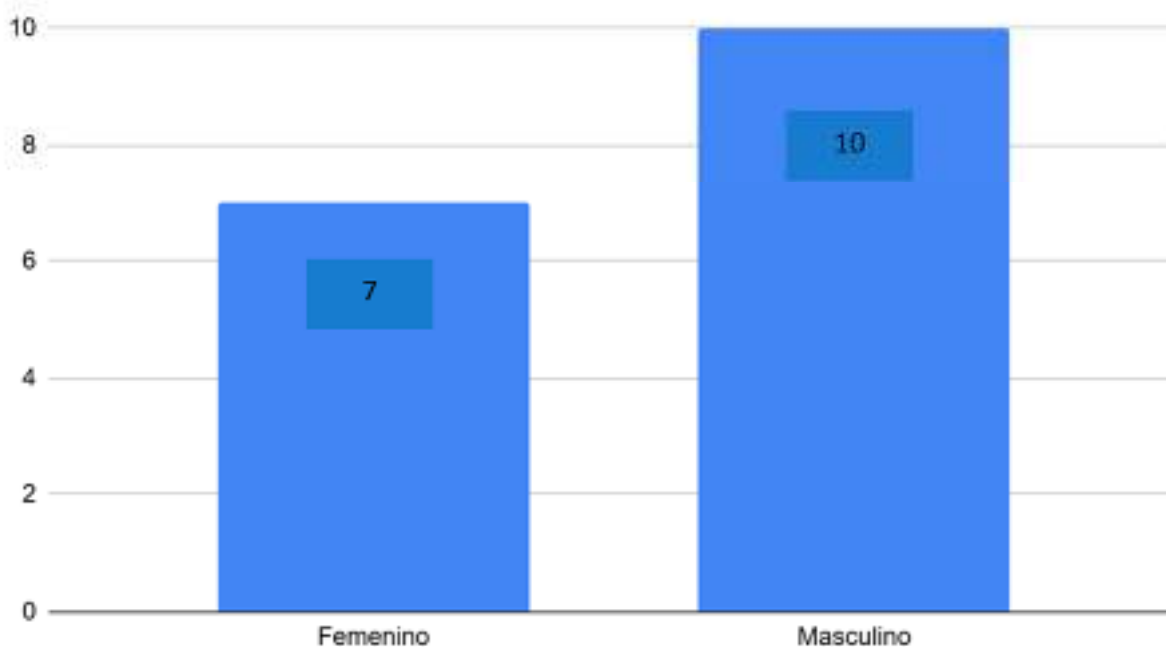


Fuente de elaboración propia.

Nota: El 6,5% de encuestados se encuentra en el rango de edad entre 18 - 22 años, correspondiente a 13 personas, el 17,6% entre 23-26 años correspondiente a 3 personas, 5,9% está entre los 27-30 años correspondiente a 1 persona.

Gráfico 2

Recuento de Género

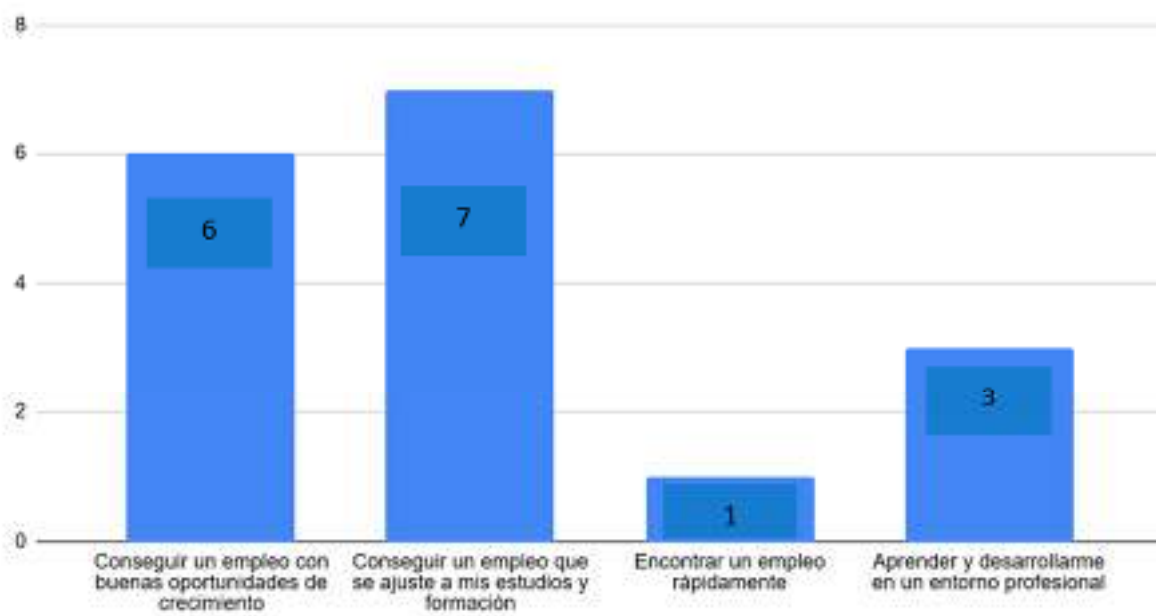


Fuente de elaboración propia.

Nota: El 58,8% de los encuestados es del sexo masculino, correspondiente a 10 personas mientras que el 41,2% pertenece al sexo femenino, correspondiente a 7 personas.

Gráfico 3

Recuento de ¿Qué expectativas tienes sobre el proceso de buscar tu primer empleo en un puesto administrativo?

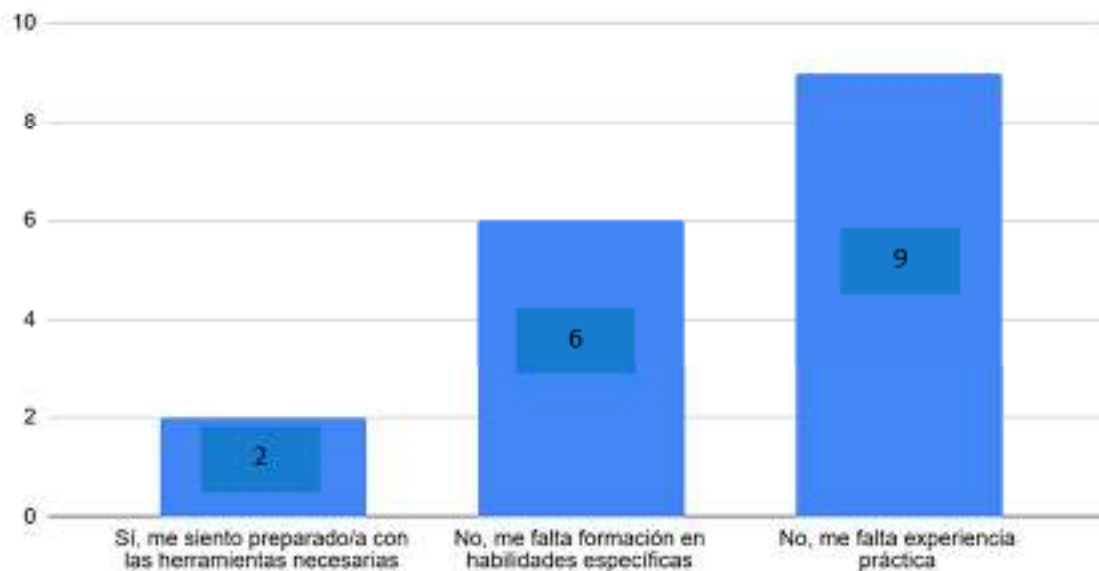


Fuente de elaboración propia.

Nota: El 41.2% de los encuestados respondió conseguir un empleo que se ajuste a sus estudios y formación, equivalente a 7 personas, el 35.3% contestó que conseguir un empleo con buenas oportunidades de crecimiento, equivalente a 6 personas, mientras que el 17.6% aprender y desarrollarse en un entorno profesional, equivalente a 3 personas, y el 5.9% encontrar un empleo rápidamente, correspondiente a 1 persona.

Gráfico 4

Recuento de ¿Consideras que cuentas con las herramientas necesarias para superar estos desafíos? Si no, ¿qué te hace falta?

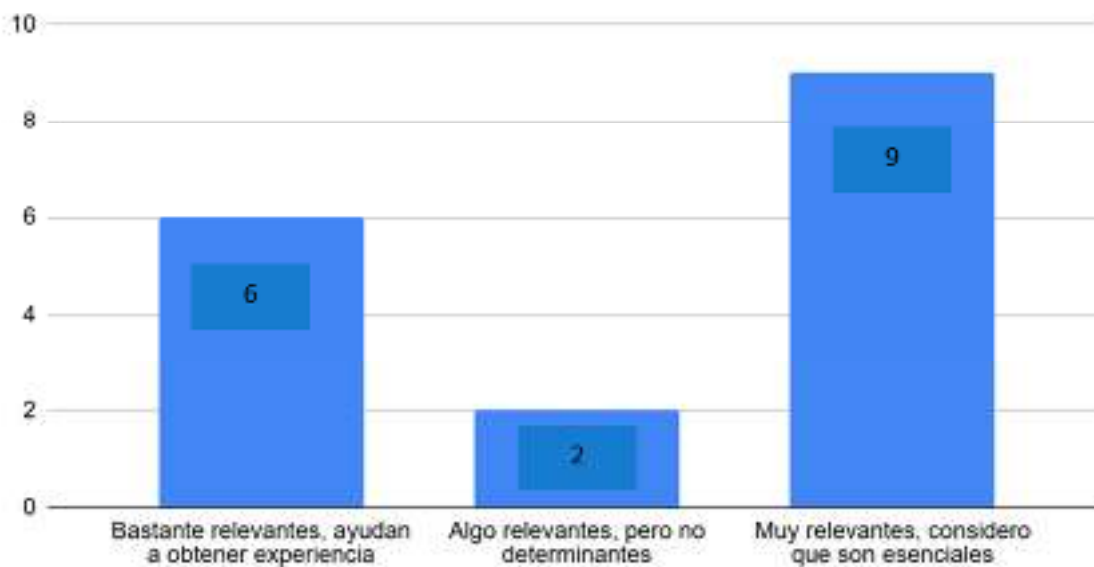


Fuente de elaboración propia.

Nota: Un 52.9% respondió no hace falta experiencia práctica, correspondiente a 9 personas, un 35.3% respondió no hace falta formación en habilidades específicas correspondiente a 6 personas y un 11,8% si se sienten preparado/a con las herramientas equivalente a 2 personas.

Gráfico 5

Recuento de ¿Qué tan relevantes consideras las prácticas profesionales para facilitar tu inserción laboral?

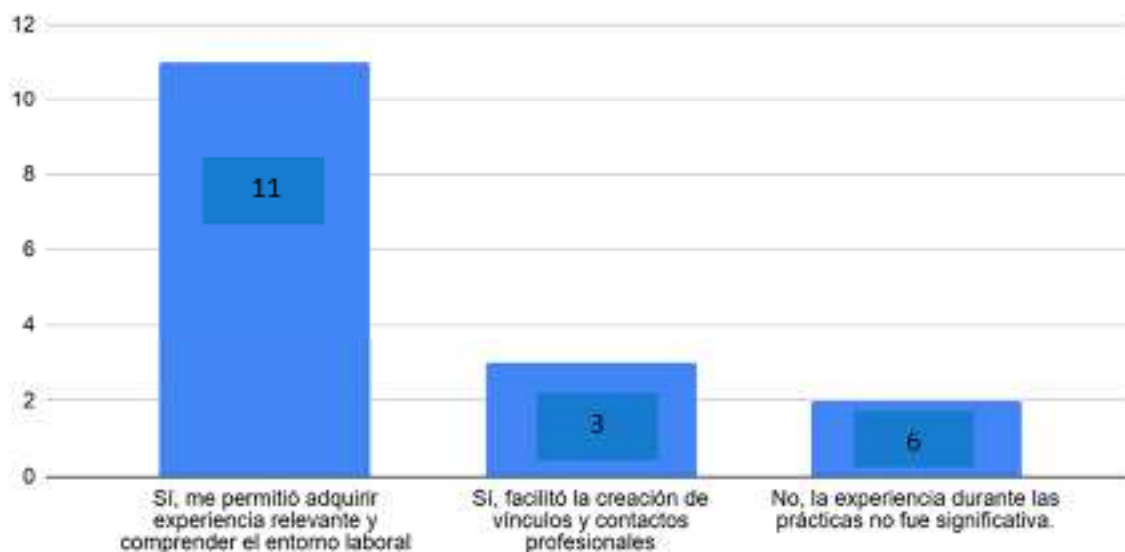


Fuente de elaboración propia.

Nota: Un 52.9% respondieron poco relevante correspondiente a 9 personas, el 35.3% respondió bastante relevante ayuda a obtener experiencia equivalente a 6 personas y el 11.8% respondió algo relevante, pero no determinante, correspondiente a 2 personas.

Gráfico 6

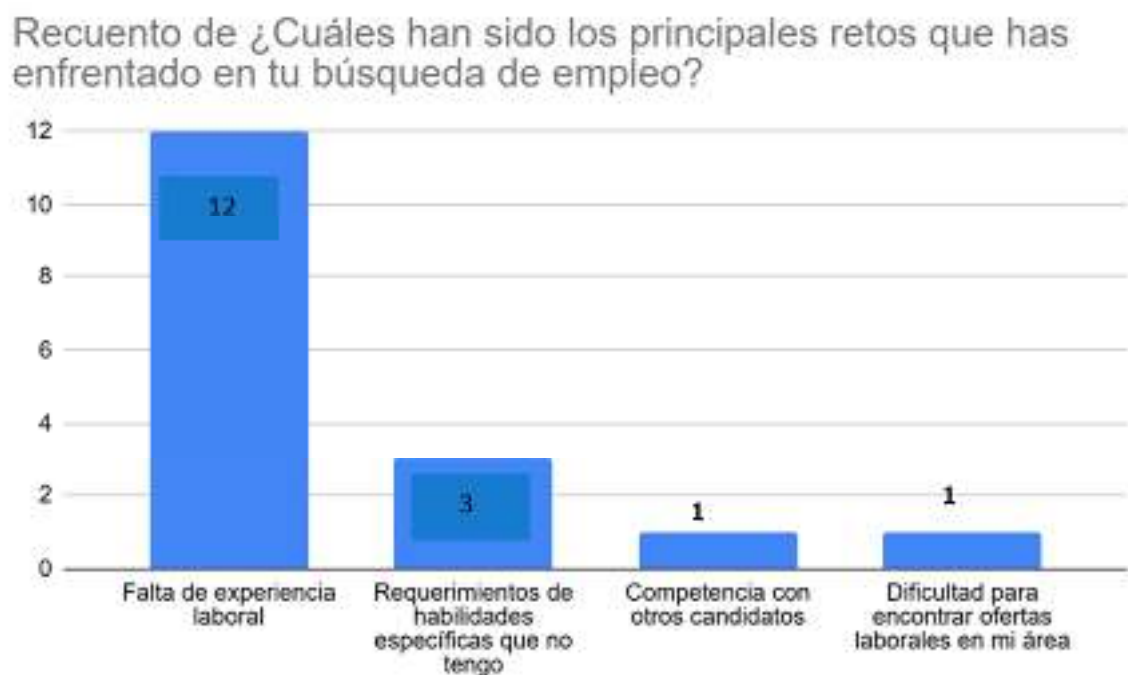
Recuento de En caso de que ya te encuentres laborando, ¿consideras que la experiencia adquirida durante las prácticas profesionales contribuyó a tu inserción en el ámbito laboral?



Fuente de elaboración propia.

Nota: Un 68.8% si, me permitió adquirir experiencia relevante y comprender el entorno, correspondiente a 11 personas, un 18.8% respondió, si, facilitó la creación de vínculos y contactos profesionales equivalente a 3 personas, mientras que el 12.8% respondió, no, la experiencia durante las practicas no fue significativa, equivalente a 2 personas.

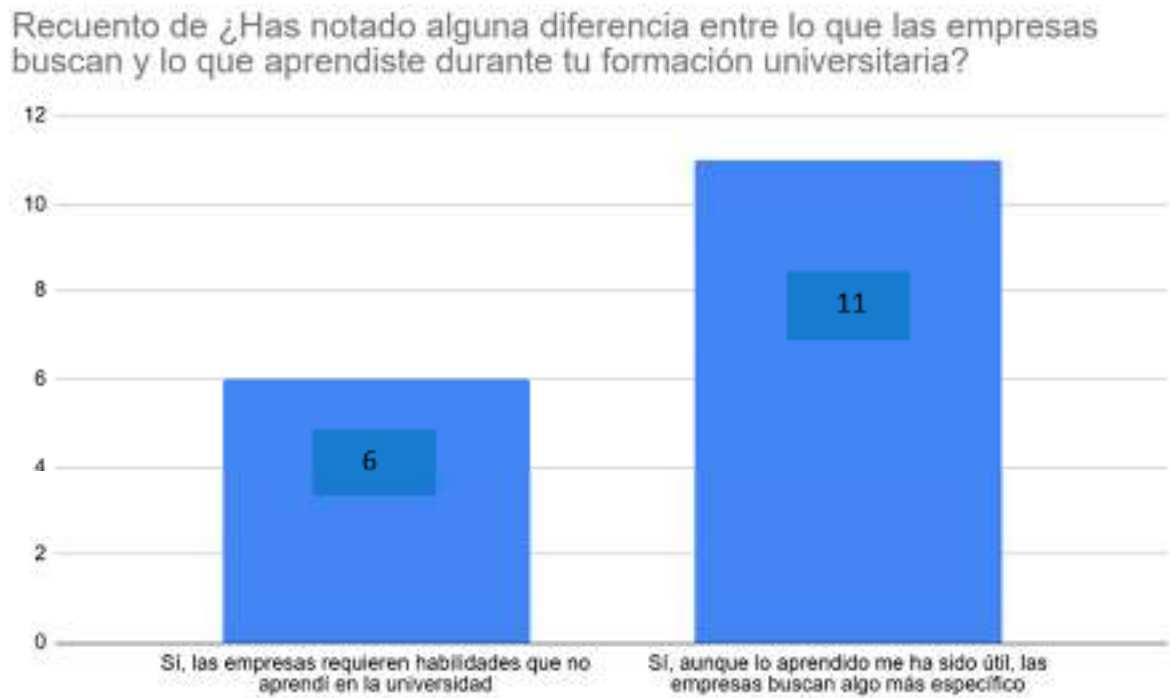
Gráfico 7



Fuente de elaboración propia.

Nota: A lo que el 70.6% respondió, falta de experiencia laboral, correspondiente a 12 personas, un 17.6% respondió, requerimiento de habilidades específicas que no tengo, equivalente a 3 personas, el 5.9% respondió, dificultad para encontrar ofertas laborales en mi área equivalente a 1 persona y el 5,9% respondió, competencia con otros candidatos equivalente a 1 persona.

Gráfico 8

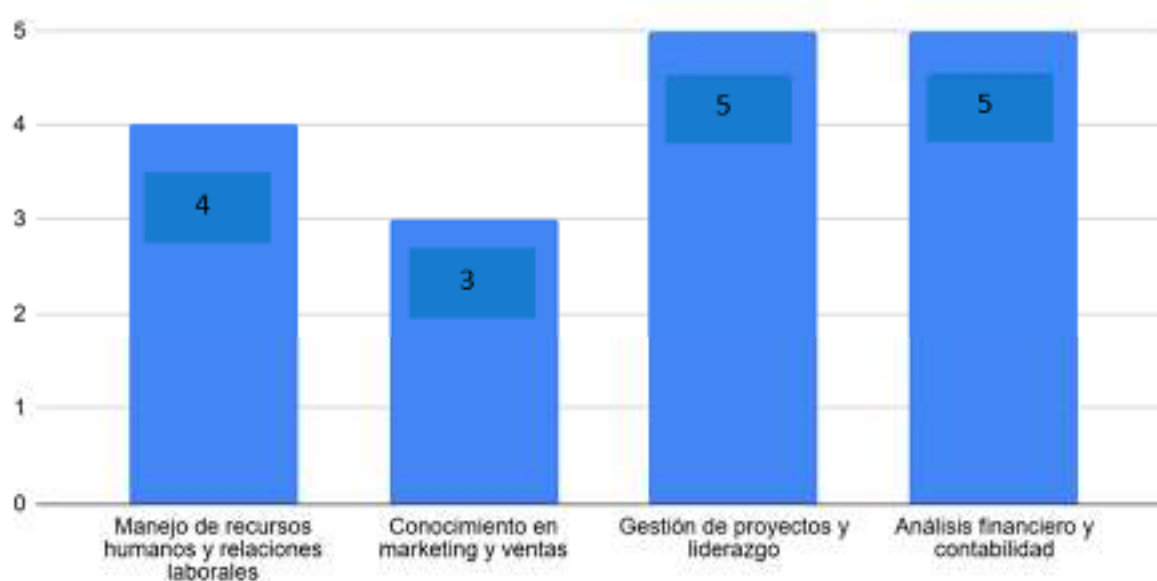


Fuente de elaboración propia.

Nota: A lo que el 64.7% opino, si, aunque lo aprendido me ha sido útil, las empresas buscan algo más específico, correspondiente a 11 personas, mientras el 35.3% opino, si, las empresas requieren habilidades que no aprendí en la universidad equivalente a 6 personas.

Gráfico 9

Recuento de ¿Cuáles consideras que son las principales habilidades técnicas que un recién egresado en Administración de Empresas debe desarrollar para ser competitivo en el mercado laboral?

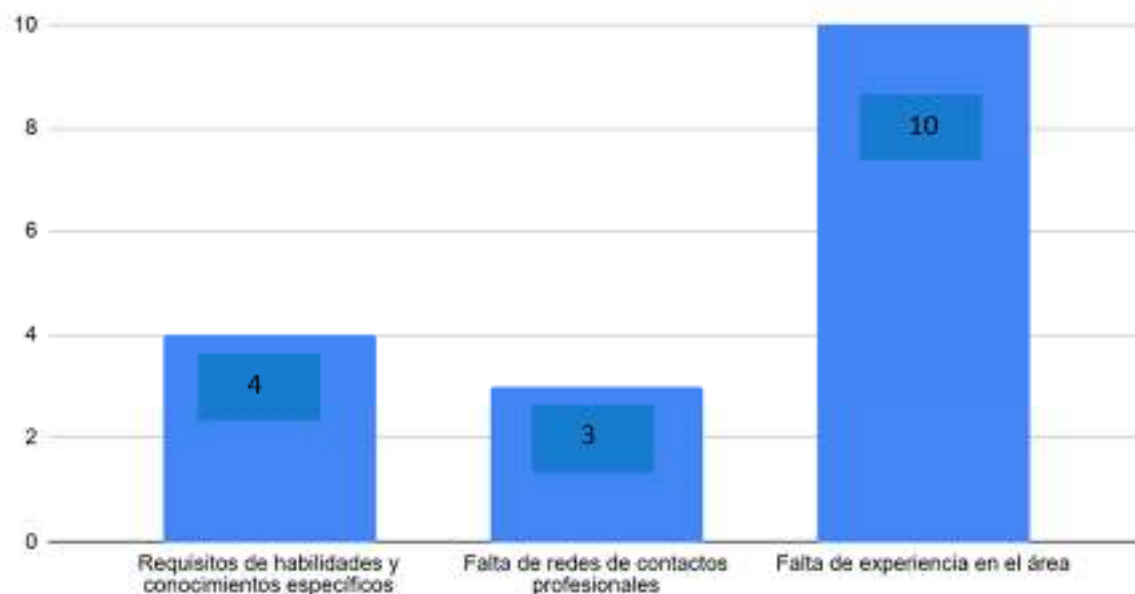


Fuente de elaboración propia.

Nota: El 29.4% respondió, análisis financiero y contabilidad, correspondiente a 5 personas un 29.4% respondió, gestión de proyectos y liderazgo, correspondiente a 5 personas, el 23.5% respondió, manejo de recursos humanos y relaciones laborales correspondiente a 4 personas, el 17.6% respondió, conocimiento en marketing y ventas equivalente a 3 personas.

Gráfico 10

Recuento de ¿Cuál ha sido el mayor desafío que has enfrentado al buscar tu primer empleo en el área administrativa?

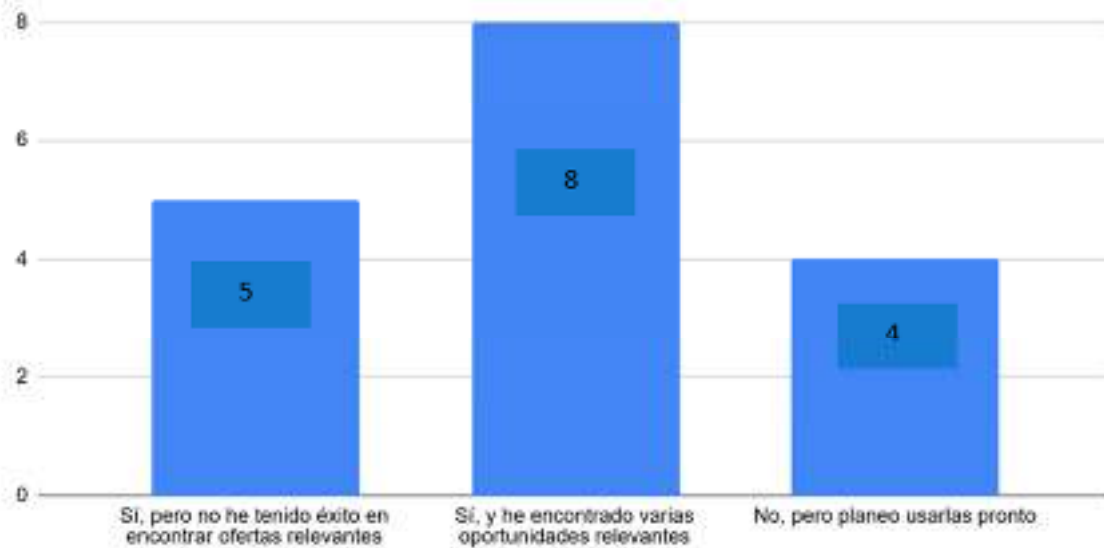


Fuente de elaboración propia.

Nota: A lo que un 58,8% respondió, falta de experiencia en el área, correspondiente a 10 personas un el 23.5% respondió, requisitos de habilidades y conocimiento específicos, correspondiente a 4 personas, y el 17.6% respondió, falta de redes de contactos profesionales equivalente a 3 personas.

Gráfico 11

Recuento de ¿Has utilizado plataformas digitales como LinkedIn o bolsas de empleo en línea para buscar oportunidades laborales? ¿Cómo ha sido tu experiencia?



Fuente de elaboración propia.

Nota: El 47.1% de los encuestado respondió, sí, y he encontrado varias oportunidades relevantes, correspondiente a 8 personas, un 29.4% respondió, sí, pero no he tenido éxito en encontrar ofertas relevantes, correspondiente a 5 personas, mientras el 23.5% respondió, no, pero planeo usarlas pronto, representando a 4 personas.