



UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE URACCAN

Tesis

Inserción laboral de los graduados y las graduadas de la carrera de Administración de Empresas de URACCAN Bilwi Periodo 2002-2009

Para optar al grado de:

Máster en Docencia Universitaria

AUTORA: Lic. Mary Lau Williams.

TUTORA: MSc. Marbel Baltodano Baltodano

Bilwi, Nicaragua. 2009

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS DE
LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN**

Tesis

**Inserción laboral de los graduados y las graduadas de la carrera de
Administración de Empresas de URACCAN Bilwi
Periodo 2002-2009**

Para optar al grado de:

Máster en Docencia Universitaria

AUTORA: Lic. Mary Lau Williams.

TUTORA: MSc. Marbel Baltodano Baltodano

Bilwi, Nicaragua. 2009

A Dios, por la fé y templanza que ha infundado en mí, bajo diversas circunstancias en la vida.

Mi querida familia que ha enriquecido mi vida:

Mis queridos padres, (q.e.p.d), a través de quienes, el Creador me otorgó la vida, Yuck Sang Lau y Concepción Rebeca “Doña Concha” Williams Mayorga, mi madrecita linda... siempre me instó a seguir estudiando sin importar los obstáculos en el camino de la vida... aunque ya no están, desde el cielo velan por nosotros.

Mis hijos Yuck Sang Martin y Liris Lucien, por ser pacientes conmigo, son el regalo más maravilloso que el Señor me otorgó... ven, nunca es tarde para aprender y lograr metas.

Mis queridos y entrañables hermanos Eva, Violeta y Wing León.

Mis nietos, en especial Mayce Nicole, quien con su llegada infundió nuevos bríos y dió un sentido más dulce a mi vida; Brian Elian, Mary Concepción, Emiliano YuckSang y Johnster, quienes con su presencia y me han permitido vislumbrar nuevos horizontes en la vida.

Ellos conforman mi mundo, son mi refugio.

Dedico esta tesis, con mucho amor y cariño, a todos ellos.

Mary Rose Lau Williams

AGRADECIMIENTOS

A Jehová, Dios Padre Todopoderoso, Señor y dador de vida, quien con su infinito amor y sabiduría me ha dado otra oportunidad para disfrutar de sus maravillas.

A mis hermanos *Eva, Wing y Violeta*, por su constante apoyo y comprensión en una de las etapas más difíciles de la vida...!gracias hermanos míos!

A mi cuñada, *Marbel*, gran persona, de quien siempre he recibido apoyo en las situaciones más críticas de mi vida y por guiarme en la elaboración de este trabajo de culminación profesional.

A mis sobrinos *Marta Lorena e Ivette Vado Lau, Wing Leonardo, Roberto Yucksang, Claudia Mercedes y Marbel María Lau Baltodano*, por su preocupación y apoyo constante durante mi enfermedad.

A *Selmira Jarquín Chow*, entrañable amiga...en mis recuerdos siempre.

A Miss Sandra Hooker Hodgson, por quien tuve la oportunidad de entrar al mundo de la docencia.

A *Mr. Albert St. Clair*, Vicerrector del URACCAN, Recinto Bilwi; Profesora *María Elena Watson* y Profesora *Argentina García Solórzano*, por su constante preocupación cuando estuve con graves problemas de salud...son personas maravillosas.

A las personas, que se tomaron su tiempo para brindarme la información necesaria para que este estudio... ¡gracias..gracias!

No alcanzan las palabras para agradecer tan profundamente a todos.

Mary Rose Lau Williams

RESUMEN

Este estudio analiza la inserción laboral de los graduados y las graduadas de la carrera Administración de Empresas de la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, Recinto Bilwi; titulados del periodo 2002 al 2009 a través de la descripción del acceso que tienen al mercado laboral, la identificación de la relación que ha tenido su formación profesional con los empleos que han desempeñado y la valoración de la satisfacción con la formación recibida en la universidad.

El estudio es cualitativo con enfoque etnometodológico pues se procuró a partir de esta perspectiva, describir y comprender, a través de un análisis construido desde la visión de los protagonistas e informantes, la inserción laboral de los graduados de dicha carrera, desde el entorno en el que se desenvuelven. También tiene enfoque del interaccionismo simbólico porque pretende conocer sus significados en relación a la formación recibida.

Para la obtención de la información se realizó trabajo de campo utilizando la entrevista. Su principal limitante consistió en que no se obtuvo información de todas las unidades de análisis establecidas.

Los principales resultados expresan que los graduados de la Licenciatura en Administración de Empresas han utilizado distintos métodos para acceder a los puestos de trabajo siendo el más efectivos los contactos con amigos y conocidos, seguido por las licitaciones; sin embargo, existen elementos que han influido en el acceso a los empleos, entre los que sobresalen lo relacionado a los partidos políticos, la edad, experiencia, el dominio idiomático y el amiguismo.

La mayoría de los graduados ya se encontraban trabajando al momento de titularse. En los cargos que han desempeñados se distinguen: Gerentes, Administradores, Docentes y Responsables de áreas o departamentos, sobresaliendo los contratos indefinidos y las jornadas de tiempo completo.

El campo laboral de la mayoría se ubica en el municipio de Puerto Cabezas, aunque también han laborado fuera de la región (Región Autónoma del Atlántico Norte de Nicaragua) y del país. Se han desempeñado tanto en el sector público y como en el sector privado, específicamente en la actividad comercial. Lo anterior muestra que los conocimientos que han adquiridos son demandados por el mercado de trabajo.

Existe mucha relación entre la formación profesional y la ocupabilidad. Consideran que la formación teórica y práctica fueron buenas y útiles tanto para su vida laboral, social como personal, sin embargo, se debe revisar y transformar el currículo de la carrera en el aspecto que se incluyan mayor cantidad de prácticas y la realización de pasantías.

El hecho de tener una formación profesional ha influido significativamente en la vida del graduado pues les ha permitido acceder con más facilidad a un empleo y a otras opciones en la sociedad. Este estudio permite conocer la importancia que ha tenido la educación superior en las regiones autónomas y valora la utilidad de la carrera en el ámbito socioeconómico.

ABSTRACT

This study analyses the job placement of graduates in Business Administration career at the University of the Autonomous Regions of the Nicaraguan Caribbean Coast, Bilwi Campus headline from 2002 to 2009 through the description of the market access they have work, identifying the relationship has had its training with the jobs they have played and the assessment of satisfaction with the training received in college.

The qualitative study is ethnomethodological approach it from this perspective sought to describe and understand, through an analysis constructed from the viewpoint of the protagonists and whistleblowers, the employability of graduates in Business Administration from the environment in which they operate, also has symbolic interactionism approach because it seeks to know its meaning in relation to the training received. To obtain information fieldwork was done using the interview. Its main limitation was no information was obtained from all analysis units established.

The main results show that graduates of Business Administration have used various methods to access the jobs being the most effective contacts with friends and acquaintances, followed by tenders, but there are elements that have influenced the access to employment, including outstanding matters relating to political parties, age, experience, mastering idiomatic and cronyism.

Most of the graduates were already working at the time of graduation. The jobs that have performed distinguished: Managers, Administrators, Teachers, Supervisor of areas or departments, highlighting the open-ended contracts and hours of full-time. The most labour field is located in the municipality of Puerto Cabezas, but have also worked outside the region (North Atlantic Autonomous Region of Nicaragua) and the country. They have performed in the public and private sector, specifically in business. This shows that the knowledge they have acquired are demanded by the labour market.

There it's a lot of relation between vocational training and employability. They believe that education and training were good and useful both for their working life, social and personal, therefore they must review and transform the curriculum of the course in the aspect to include as many practices and conducting internships.

Having professional training significantly influenced the life of the graduate degree and it has allowed easier access to employment and other options in society. This study allows knowing the importance of higher education has had in the autonomous regions and assesses the usefulness of the race in the socioeconomic sphere.

INDICE

AGRADECIMIENTOS	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	v
I. INTRODUCCIÓN	1
II. OBJETIVOS	3
III MARCO TEORICO	4
3.1 Generalidades	4
3.2 ¿A que llamamos educación?	5
3.2.1 Educación y escuela	5
3.2.2 El ser humano como sujeto de la educación	7
3.2.3 Teorías pedagógicas	7
3.2.4 Formación integral	9
3.3 La Administración de Empresas	12
3.3.1 Las organizaciones y la necesidad de administrarlas.....	13
3.3.2 ¿Como se origina la administración?	14
3.3.3 Teorías administrativas.....	14
3.3.4 Principales contribuciones a la administración	17
3.3.5 Avances recientes de la teoría de la administración.....	17
3.3.6 El proceso administrativo	18
3.3.7 Habilidades administrativas	19
3.3.8 El papel del administrador.....	19
3.4 El acceso al mercado laboral	20
3.4.1 Indicadores del mercado laboral	21
3.4.2 Indicadores económicos ligados al mercado de trabajo	22
3.4.3 Población Económicamente Activa de la RAAN.....	24
3.4.4 Métodos de obtención de empleos	27
3.4.5 Algunos elementos que influyen en el acceso al mercado de trabajo	27
3.5 Formación y empleo	29
3.5.1. ¿Qué importancia tiene la formación para una persona?.....	29
3.5.2 La discrepancia entre el sistema educativo y el mercado de trabajo	30
3.5.3 Teorías que relacionan formación y empleo	31
3.5.4 Cargo y Remuneración	34
3.5.5 Caracterización de las organizaciones.....	35
3.5.6 Actividades Económicas	35
3.5.7 Funciones profesionales	36
3.6. Perfil profesional	36
3.6.1 Perfil profesional del titulado de Administración de Empresas de URACCAN	37
3.6.2 Funciones que puede ejercer el Administrador de Empresas	38
3.7 Satisfacción y formación	39
3.7.1 Teoría de las Necesidades	39
3.7.2 Características de la gente autorrealizada	41
IV. METODOLOGÍA Y MATERIALES	44

4.1 Ubicación del estudio.....	44
4.2 Tipo de estudio	44
4.3 Enfoque teórico metodológico	44
4.4 Profundidad de la investigación (Estrategia metodológica)	45
4.5 Población.....	45
4.6 Muestra	46
4.7 Lugares y grupos seleccionados	46
4.8 Unidad de análisis.....	46
4.9 Descriptores	46
4.9 Criterios de selección y exclusión	47
4.10 Fuentes de información.....	48
4.11 Métodos de investigación	48
4.12 Técnicas e instrumentos de investigación	48
4.13 Procesamiento y análisis de la información.....	49
4.14 Aspectos éticos.....	49
4.15 Delimitaciones y limitaciones del estudio	49
V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
5.1 Acceso al mercado laboral.....	51
5.2 Formación y empleo	53
5.3 Satisfacción con la formación	58
VI. CONCLUSIONES	64
VII. RECOMENDACIONES	65
VIII. LISTA DE REFERENCIAS	66
XII. ANEXOS.....	70

INDICE DE FIGURAS, TABLAS Y ANEXOS	Pág.
Tabla 1. Situación laboral de los graduados de Administración de Empresas de URACCAN Recinto Bilwi. 2002-2009.....	70
Tabla 2. Métodos utilizados para buscar empleo. Graduados de Administración de Empresas de URACCAN, Recinto Bilwi. 2002-200.....	71
Tabla 3. Métodos exitosos utilizados para buscar trabajo que utilizaron los graduados de Administración de Empresas de URACCAN Recinto Bilwi, 2002-2009.....	71
Tabla 4. Tiempo transcurrido para encontrar un empleo. Graduados de Administración de Empresas, URACCAN, Recinto Bilwi. 2002-2009.....	72
Tabla 5. Remuneraciones obtenidas por los graduados de Administración de Empresas, URACCAN, Recinto Bilwi. 2002-2009.....	72
Tabla 6. Cantidad de empleos obtenidos por los graduados de Administración de Empresas, URACCAN, Recinto Bilwi. 2002-2009.....	73
Tabla 7. Sector económico en el que se han desempeñado los graduados de Administración de Empresas, URACCAN, Recinto Bilwi. 2002-2009.....	73
Tabla 8. Sectores de la actividad económica en la que se han desempeñado los graduados de Administración de Empresas, URACCAN Recinto Bilwi, 2002-2009.....	74
Tabla 9. Cargos que han desempeñado los graduados de Administración de Empresas, URACCAN, Recinto Bilwi. 2002-2009.....	75
Gráfico 1: Graduados de Administración de Empresas, URACCAN, Recinto Bilwi, empleados y desempleados por especialidad. 2002-2009.....	77
Gráfico 2. Remuneraciones que han devengado los graduados de Administración de Empresas, URACCAN, Recinto Bilwi. 2002-2009.....	78
Gráfico 3. Sector Económico en el que se han desempeñado los graduados de Administración de Empresas, URACCAN, Recinto Bilwi. 2002-2009.....	78
Carta a graduados.....	79
Guía de entrevista para graduados de Administración de Empresas con menciones en Banca y Finanzas, Administración Pública, Recursos Naturales y Mercado del Recinto Bilwi. 2002 – 2009.....	80

I. INTRODUCCIÓN

*“Hoy en día nadie discute el papel de la educación en general como factor clave del desarrollo”
Tunnerman (2007)*

La educación es el motor que impulsa el desarrollo de cualquier sociedad. Ante este planteamiento, la educación superior se constituye en el elemento principal que genera cambios, nuevas formas de pensar, evoluciona y se proyecta con una perspectiva de servicio a la sociedad traducida en los elementos humanos que prepara y profesionaliza, por lo tanto, el graduado es la mejor proyección social de la universidad. Su inserción en el mercado laboral, el desempeño profesional específico, las realizaciones y reconocimientos alcanzados evidencian la calidad y la formación recibida de manera que se constituyen en indicadores valiosos y fuente importante de reflexión para la universidad misma.

A partir de los años 90, se han implementado estudios sobre la inserción laboral de los graduados de la educación superior en diversos países del mundo, y se cuenta con información especialmente de universidades en América Latina y España. Estos estudios proporcionan información que van desde el análisis del primer empleo hasta el último empleo, las determinantes para acceder a los puestos de trabajo, las fortalezas y debilidades de la formación recibida vista desde el titulado y el empleado, la satisfacción del titulado con la formación, relación empleo y formación, sobrecualificación, competencias necesarias para desarrollar el trabajo, salarios, las representaciones que tienen los graduados y las graduadas en torno a la inserción.

No podemos obviar que estamos inmersos en un mundo globalizado que comprende no solo el aspecto puramente económico, sino también vinculados a la economía, las finanzas, la ciencia, la tecnología y las comunicaciones, la educación, la cultura, la política; una globalización con una concepción neo-liberal que significa libre mercado, competitividad, privatización del sector público, la que está imponiendo los intereses económicos financieros transnacionales.

Ante este hecho, las regiones autónomas de Nicaragua no están fuera de este contexto. A partir de los años 90 se crearon muchas empresas por lo que fue posible identificar una expansión de los pequeños negocios urbanos y su impacto real en la población económicamente activa de ambas Regiones Autónomas. Posteriormente, aunado al establecimiento de la educación superior en ellas, los empresarios e instituciones del estado han preferido contratar personal con estudios universitarios, debido que Administración de Empresas es una carrera con un perfil más generalista y polivalente que permite adaptarse mejor al mercado laboral.

En los 15 años que tienen las universidades de haberse establecido en las regiones autónomas de la costa caribe nicaragüense, han puesto al servicio de la sociedad a graduados en las ciencias económicas y administrativas, fuerza laboral que ha encontrado acogida en las instituciones del estado, en las empresas privadas y organizaciones no gubernamentales, y que en algún momento han ido reemplazando a los recursos humanos de las ciencias económicas y empresariales que llegaron del pacífico.

Considero que este estudio es importante porque permitió ver aspectos relacionados con la inserción laboral, la relación entre la formación recibida con los empleos desempeñados y la satisfacción del graduado con la formación recibida, también determinó cuan pertinente y útil ha sido esta carrera en este ámbito, los aspectos que deben valorarse o reestructurarse curricularmente y la importancia de la educación superior en las regiones autónomas y en el ámbito socioeconómico.

II. OBJETIVOS

General

Analizar la inserción laboral de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de URACCAN Recinto Bilwi.

Específicos

1. Describir como los graduados acceden a puestos de trabajo en el mercado laboral.
2. Identificar la relación del empleo con la formación profesional recibida por el graduado.
3. Valorar la satisfacción que tienen los graduados con la formación recibida.

III MARCO TEORICO

3.1 Generalidades

La educación es el motor que impulsa el desarrollo de cualquier sociedad. Ante este planteamiento, la educación superior se constituye en el elemento principal que genera cambios, nuevas formas de pensar, evoluciona y se proyecta con un enfoque de servicio a la sociedad traducida en los elementos humanos que prepara y profesionaliza resultando un producto de ella, apto para la sociedad. (Tunnerman, 2007. p. 7).

Para la educación superior, el impacto que pueda tener el graduado se determina y analiza a la luz de las funciones profesionales que desempeñan, los mercados de trabajo a los que acceden y en este aspecto, identificando las áreas y sectores donde están trabajando, así mismo, el análisis de la labor del egresado a partir de su intervención en la solución real de las necesidades sociales y los problemas de la comunidad para los que fue diseñada la carrera. Esto último confrontará la realidad para determinar si realmente hay o no un vínculo estrecho entre las instituciones educativas y el sistema social, lo que podrá permitir reestructurar o cambiar los fundamentos que son parte medular del currículo. (Villagra y Sequeira, 2006, p.132).

El perfil laboral de cualquier graduado de la educación superior, está determinado por las condiciones económicas del entorno y por las características específicas del tipo de organizaciones en las cuales se desenvuelve. De esta forma, se puede dar una visión global del mundo laboral en el cual se encuentran los egresados de cada una de las carreras que ofrece la institución, donde se pueden encontrar fortalezas y/o debilidades en cada uno de los programas frente al mercado laboral, que ayuden a mejorar la interacción entre la función educadora de la universidad y el desarrollo profesional de las personas que transitan por la educación superior. Por lo tanto, disminuye el desfase existente entre las instituciones educadoras y el mercado laboral, con lo que el producto final de la universidad (los graduados) puede acercarse mucho más a las necesidades del mercado laboral impuestas por las empresas. (Menéndez, 2006, p. 7)

3.2 ¿A que llamamos educación?

3.2.1 Educación y escuela

La educación es uno de los temas que más ampliamente preocupan a los seres humanos, tanto por lo que afecta a la perspectiva personal como social. Gracias a la educación se llega a la meta de la *humanización*, o sea sin educación no hay posibilidad de llegar a ser persona humana, en el sentido pleno de la palabra. La educación es tan antigua como el hombre y consustancial al desarrollo del género humano. (Serramona, 2000, p.13)

Por lo tanto, la educación:

- Es un proceso de humanización para los individuos.
- Supone una acción dinámica del sujeto educando con otros sujetos y con su entorno.
- Se lleva a cabo de acuerdo con una escala de valores.
- Proporciona las bases de la integración social de los individuos.
- Constituye una dimensión básica de la cultura y garantiza la supervivencia de esta.
- Se trata de un proceso permanentemente inacabado. (Ibíd.,p.14)

La escuela es la institución social creada específicamente para la educación de los ciudadanos. Su aparición de manera generalizada coincide con la instauración legal de los derechos civiles que proclamó la Revolución Francesa de finales del siglo XVIII, aunque su consolidación efectiva y accesibilidad real para todos tardaría aun bastantes décadas antes de ser una realidad en el contexto europeo. (Ibíd., p.62)

La escuela posee una serie de elementos que propician la educación, por lo que se puede expresar que:

- La escuela permite una amplia convivencia entre iguales que favorece la socialización en su dimensión más amplia y completa.

- ➡ En ella se concentran los profesionales de la educación capaces de aplicar los conocimientos y técnicas pedagógicas más pertinentes.
- ➡ A través de su labor formativa colabora a la igualdad de oportunidades sociolaborales, facilitando la permeabilidad entre los grupos y capas sociales.
- ➡ Ejerce influencia sobre su entorno social inmediato, puesto que su actividad supera el estricto ámbito interno para llegar hasta las familias y las organizaciones sociales de diversos tipos.
- ➡ Sigue siendo garantía para la preservación de la cultura general de un pueblo o cultura.
- ➡ Favorece la evolución y la dinamización cultural.
- ➡ Facilita la actividad laboral de los padres.
- ➡ Materializa proyectos educativos. (Ibíd., p.62)

El futuro de la escuela.

Al hablar de futuro de la escuela casi resulta inevitable mezclar lo previsible con lo deseable. La escuela es una institución social que se justifica en la medida que prepara a las jóvenes generaciones para incorporarse a la vida colectiva, de acuerdo con los conocimientos y directrices que rigen en cada momento histórico. Pero no solo prepara para esa inserción inmediata a la vida social, sino que también prepara para una sociedad en camino; sus resultados son también a medio y largo plazo. Sin embargo, a pesar de las dificultades y en esa línea de advertir la anticipación del mundo social, todas las perspectivas de análisis señalan que la escuela debe dar respuesta a los desafíos siguientes:

- ➡ La transformación progresiva de la familia que seguirá siendo el tipo de estructura paterno-filiales, acompañada de un descenso de la natalidad y de una prolongación de la esperanza de vida.
- ➡ La presencia de múltiples fuentes de información, incidiendo sobre los individuos.

- ➡ La perspectiva de vivir en un mundo sin fronteras, en el cual no solo se globaliza la economía, sino que se prodigan los desplazamientos de las poblaciones, especialmente de países menos desarrollados a los desarrollados.
- ➡ La convivencia de diferentes corrientes ideológicas en un mismo contexto, como expresión del pluralismo democrático.
- ➡ La supeditación del mundo laboral a los continuos cambios tecnológicos y evolución de la economía.
- ➡ Pérdida de los valores tradicionales que acarrear la desorientación moral y la preponderancia del hedonismo, individualismo, etc. (Ibíd.,p.67)

Estas y otras características de los tiempos actuales y de previsible futuro están relacionadas entre si, de modo que sus consecuencias también son interactivas.

3.2.2 El ser humano como sujeto de la educación

El ser humano solamente puede ser educado si damos a la educación ese sentido pleno y amplio que supone un perfeccionamiento de las capacidades naturales de acuerdo con una perspectiva de valores. La educación es posible y a la vez necesaria porque el sujeto humano no nace predeterminado por su naturaleza, sino que se realiza en interacción con otros sujetos humanos. Se parte de la potencialidad de desarrollo formativo que tiene la naturaleza humana, pero con la educación se desborda esa misma naturaleza, hasta el punto de que el hombre llega a “desnaturalizarse” gracias a la educación, como ya afirmaba Rosseau. (Ibíd., p.111)

3.2.3 Teorías pedagógicas

Teoría de la enseñanza elemental. Juan Pestalozzi y Adolfo Diesterweg afirmaban que la enseñanza de la educación debían ser patrimonio de todas las personas y que el objetivo de la educación consiste en desarrollar todas las fuerzas naturales y las

capacidades del hombre en forma multifacético para garantizar el desarrollo armónico del hombre. (Konstantinov, Medinski y Shabaeva, 2006: 77)

En la concepción del mundo de Juan Amos Comenius, se entrelazan aspectos del materialismo espontáneo y del realismo. Según su opinión el mundo es la creación de Dios y el conocimiento la búsqueda de Dios por todas partes, por lo que veía la vida terrenal como la preparación para la vida eterna por lo tanto determinó que este era el objetivo de la educación. Para Comenius el hombre se hace hombre gracias a la educación, por lo tanto, consideró en ella tres niveles: el conocimiento de si mismo y del mundo circundante (educación intelectual); la autodirección (educación moral); y la aspiración de llegar a Dios (educación religiosa). (Konstantinov et al., 2006, p. 38)

Según Claudio Helvecio, en su obra titulada *Acerca del hombre, sus facultades intelectuales y de su educación* publicado en 1773, expresa que la educación consiste en la aspiración al bienestar de toda la sociedad, hacia una mayor comodidad y felicidad de la mayor cantidad posible de ciudadanos. Afirmaba que todas las personas, en grado diferentes pueden ser educadas y que el hombre se forma solamente bajo la influencia del medio y de la educación. (Ibíd. p. 66)

Denis Diderot fue un destacado representante del materialismo francés del siglo XVIII. Sus obras fueron prohibidas por las autoridades. Defendió constantemente la idea de la no destrucción de la materia y lo imperecedero de la vida, concedía gran importancia a las sensaciones. Considera que mediante la educación es posible desarrollar buenas disposiciones naturales y eliminar las malas, pero solamente en el caso de que educación tenga en cuenta la organización física del hombre y sus rasgos naturales. Era partidario de la instrucción de las grandes masas. (Ibíd. p. 67)

Para Juan Federico Hebart en su obra titulada *Pedagogía general derivada del fin de la educación* (1806) expone que el objetivo de la educación es la formación virtuosa. Señalaba que había que educar a las personas de modo que pudieran adaptarse a las relaciones existentes.

Teoría de la formación de la personalidad humana y de su desarrollo multifacético.

Marx y Engel concedieron un alto valor a la afirmación de que el hombre es un producto de la circunstancia, coincidiendo con lo expresado por Helvecio. Reconocieron la existencia de diferencias naturales en las personas, considerándolas como resultado de determinado desarrollo histórico. Señalaron que el hombre está dotado por naturaleza, no con capacidades ya formadas o con determinadas propiedades del intelecto, voluntad o carácter, sino con disposiciones que son las premisas para el desarrollo de esas disposiciones. Consideraron que el hombre debe de tener una formación intelectual, moral, y politécnica. Subrayaron la importante posición sobre el papel activo de las personas en las transformaciones del mundo que les rodea, así como en la modificación de su naturaleza individual.

Orozco (2006, p.31), refiere que es misión esencial de las instituciones de educación superior ser lugar de formación en lo superior y para lo superior, permite contar con un punto de apoyo para discernir qué principios y criterios tienen aún plena validez para responder a las exigencias de hoy y cuáles no; también es posible que tal retorno a las fuentes conduzca a inaugurar nuevos objetivos para la formación o a retomar otros para conducirlos a una efectiva finalización.

3.2.4 Formación integral

El concepto de formación integral tuvo sus orígenes en Grecia. El término *paideia* significaba el cultivo tanto del cuerpo como del alma; por la gimnástica, el cuerpo

alcanzaba su pleno desarrollo y por la música, la estética, la moral y la religión se buscaba la formación del espíritu. Pitágoras fundamentaba en el concepto de armonía su idea de formación; por medio de ésta se reproduce en la vida humana el orden del universo. Buscar la armonía de cuerpo y alma, de padres e hijos, de familia y Estado, de Estados entre sí, debía ser propósito de la educación.

Para Sócrates la formación del intelecto conduce al hombre a vivir moralmente, dado que la virtud reposa en el saber: quien sabe lo que es bueno, también lo practica, la maldad proviene de la ignorancia. Aristóteles por su parte, enseña que el hombre es un ser cuya esencia es la razón pero que participa de funciones vegetativas e instintivas. (Ibíd.)

Por lo tanto, es preciso desarrollar y cultivar todas las facetas que integran la naturaleza humana. La educación integral exige el cultivo de todas las disposiciones humanas para la formación del carácter (ethos) con el auxilio de la razón y en mediante la comunidad política. (Ibíd.)

Según Hirst (1982) citado por Orozco (2006) tres son las características esenciales del concepto de formación en educación que expresaron los griegos. En primer lugar, la educación se halla basada en lo que es cierto, no en suposiciones. En segundo lugar, la educación posee para la persona un valor como realización del espíritu y en tercer lugar y en razón de la importancia del conocimiento en el logro de una vida perfecta en conjunto, la educación liberal resulta esencial para que el hombre entienda cómo debe vivir, tanto individual como socialmente. (p.32)

Esta concepción de los griegos acerca de una educación integral, general y liberal se mantiene con el paso del tiempo y sirve de marco de precomprensión de las teorías educativas que tratan de fundamentar la naturaleza educativa de las instituciones de educación superior. (Ibíd.,p.33)

Humbolt (1959) citado por Orozco (2006) precisa aún más la idea de una formación mediante la investigación y explica que a través de la ella surge la verdadera ciencia, la cual emerge del espíritu, se arraiga y transforma el carácter y la conducta; y por lo tanto lo que interesa al Estado lo mismo que a la humanidad no es tanto el saber y el hablar como el carácter y la conducta.

Por lo anterior Orozco (2006) afirma que es tarea de la universidad preparar el espíritu para que capte la ciencia por si mismo y afirma claramente el carácter educativo de la universidad, el principio de la formación integral y las cualidades básicas que constituyen una educación integral. (Ibíd., p.34)

La URACCAN, desde el Modelo Pedagógico Integrado, orienta la formación de los estudiantes y las estudiantes que acceden a sus programas en aspectos educativos como:

- ➡ Concientización de la importancia de alcanzar procesos de formación multidimensional con desarrollos integrales en su personalidad en general.
- ➡ Una visión integral y dialéctica Sociedad-Educación, en la que reconoce la importancia del fenómeno de la educación como vía para garantizar procesos de conservación de la sociedad y la cultura.
- ➡ Capacidad para leer y afianzar la articulación necesaria existente entre la educación y la esfera macrosocial.
- ➡ Un gran sentido de responsabilidad con su medio social, compromiso y solidaridad con las particularidades del contexto en el que habita.
- ➡ Aprender a comunicarse de forma adecuada en diferentes situaciones.
- ➡ Adquirir elementos prácticos que les permitan mantenerse en contacto con la comunidad y sociedad en general. (URACCAN, 2004, p. 22)

3.3 La Administración de Empresas

Para profundizar en el tema de la inserción laboral se realizará una descripción de lo que significa Administración de Empresas y sus orígenes.

Para URACCAN, el objetivo de esta carrera es formar profesionales de la administración emprendedores, con una alta calificación y un gran sentido de responsabilidad social, que impulsen la diversificación y el desarrollo de la nueva economía de las regiones autónomas de la costa caribe nicaragüense y estén en capacidad de llegar a ocupar cargos de máxima responsabilidad en el sector privado y público tanto local, regional y nacional. (URACCAN, 2003, p. 1)

Según Contreras (2009, p.1) el objetivo de la carrera Administración de Empresas es responder a las necesidades reales del mundo empresarial actual, investigando y prediciendo hacia donde se debe avanzar y con qué herramientas competir en el mercado.

La administración de empresas es una disciplina que estudia la forma en que las empresas obtienen y utilizan los recursos que tienen a disposición para el logro de determinados fines y objetivos. También estudia la manera como las organizaciones gestionan los recursos, procesos y resultados de sus actividades. Pertenece al ramo de las ciencias económicas y financieras. Se interrelaciona fuertemente con la Contabilidad, las Finanzas y el Mercadeo. Para poder ejercer sus funciones se apoya en otras ciencias como Economía, Derecho, Ciencia Política, Psicología, Matemáticas, Estadística y Sociología. (Ibíd., p.1)

Lo anterior se relaciona con lo referido por Koontz y Weihrich (1995, p.4) cuando refieren que la administración de empresas se define como el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, trabajando en grupos, alcancen con eficiencia metas y objetivos de la empresa.

3.3.1 Las organizaciones y la necesidad de administrarlas

¿Por qué hay que administrar las organizaciones? A lo largo de la mayor parte de nuestra existencia pertenecemos a una organización u otra. Algunas organizaciones, como el ejército y las grandes corporaciones, tienen una estructura muy formal. Otras, tienen una estructura más informal. Sin embargo, todas las organizaciones, están compuestas y reunidas por un grupo de personas que busca los beneficios de trabajar juntas con el propósito de alcanzar una meta común y para alcanzar esta meta tienen un plan. Las organizaciones también deben adquirir y asignar los recursos que necesitan para alcanzar sus metas, y para ello cuentan con personas que tienen la tarea de servirles para alcanzar estas metas, estas personas se llaman *gerentes*. (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996, p.7)

La administración consiste en darle forma, de manera consciente y constante, a las organizaciones, por lo tanto, se define como “el proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización y de usar los recursos disponibles de la organización para alcanzar las metas establecidas” (Ibíd., p.7).

La administración es una especialidad que trata las cuestiones referentes al tiempo y a las relaciones humanas que se presentan en las organizaciones, por lo tanto, afirma, que representa un intento por crear un futuro deseable, sin olvidar el pasado y el presente; se ejercita en una época histórica concreta y es reflejo de ella; por lo tanto, es un ejercicio cuyas consecuencias y repercusiones surgen con el paso del tiempo. (Stoner et al. 1996, p.9).

En torno a las relaciones humanas, refieren que los gerentes actúan mediante relaciones que son vías de dos sentidos, es decir que una parte está sujeta a la otra; actúan mediante relaciones que tienen repercusiones que involucran a otras personas,

para bien o para mal; y hacen juegos malabares con muchas relaciones al mismo tiempo. (Ibíd., p.9).

Por lo tanto, se colige que administrar es vivir en medio de las relaciones que constituyen y sustenta a una organización. (Ibíd., p.25).

3.3.2 ¿Como se origina la administración?

Primeras ideas sobre la administración.

Las personas llevan muchos siglos formando y reformando organizaciones. Un vistazo a la historia de la humanidad nos deja ver las huellas de pueblos que trabajaron unidos en organizaciones formales, por ejemplo, los ejércitos griegos y romanos, la Iglesia Católica Romana, La Compañía de las Indias Orientales.

Las personas también han escrito sobre cómo lograr que las organizaciones sean eficientes y eficaces, desde mucho antes que términos como “administración” fuera de uso común. Dos ejemplos notables son los escritos que heredaron Nicolás Maquiavelo y Sun Tzu. Los principios que planteó Maquiavelo se pueden adaptar y aplicar a las organizaciones contemporáneas; Sun Tzu estableció cuatro postulados que actualmente se utilizan en temas sobre estrategias y planificación, (Ibíd., p.32).

3.3.3 Teorías administrativas

La administración y las organizaciones son producto de su momento y su contexto histórico y social, por lo tanto, la evolución de las teorías de la administración se entiende en términos de cómo han resuelto las personas las cuestiones de sus relaciones en momentos concretos de su historia.

a) *La Teoría de la Administración Científica.*

Surge en el siglo XX, durante la era de la revolución industrial. Es un enfoque de la administración formulado por Frederick Taylor y otros entre 1890 y 1930. Sus principios, publicados en su obra *Principles of Scientific Management* en 1911, resaltaban el uso de la ciencia, la creación de armonía y cooperación en el grupo, el logro de la producción máxima y el desarrollo de los trabajadores. (Ibíd., p.36)

b) *Teoría de la administración operacional.*

Formulado por el francés Henri Fayol en su obra *Administration Industrielle et Générale* 1916. Fayol, a quien se considera el Padre de la teoría moderna de la administración operacional, dividió las actividades industriales en seis grupos: técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y gerenciales. Reconoció la necesidad de enseñar la administración, por lo que formuló catorce principios de la administración tales como la autoridad y la responsabilidad, la unidad de mando, la cadena escalar y el espíritu de equipo. (Koontz y Wehrich, 1995, p.32)

c) *Ciencias de la conducta*

Alrededor del mismo periodo en que Taylor y Fayol y otros se concentraban en la administración científica y las tareas del administrador, muchos académicos y profesionales estaban considerando, experimentando y escribiendo sobre psicología industrial y teoría social, en muchos casos con el estímulo del movimiento de la administración científica. Algunas de ellas se presentan a continuación:

1. *Teoría de la Burocracia*

Diseñado por el sociólogo alemán Max Weber, quien pensando que toda organización dirigida a alcanzar metas, y compuesta por miles de individuos, requería de un estrecho control de sus actividades, desarrolló la teoría de las burocracias que subrayaba la necesidad de una jerarquía definida en términos muy estrictos y regida por reglamentos y líneas de autoridad definidos con toda claridad. Consideraba que la organización ideal era una burocracia con actividades y objetivos establecidos mediante un razonamiento profundo y con una división del trabajo detallada explícitamente. También pensaba que la competencia técnica tenía gran importancia y que la evaluación de los resultados debería estar totalmente fundamentada en los méritos. (Stoner et al., 1996, p.38)

2. *Teoría de las Relaciones Humanas*

En esta teoría las principales influencias provienen de Elton Mayo, F. J. Roethlisberger y otros, y se refiere a los estudios Hawthorne, experimentos realizados en la planta energía eléctrica de la Compañía Western Electric entre 1927 y 1932. En estos experimentos descubrieron que el mejoramiento a la productividad se debía a factores sociales tales como la moral, las interrelaciones satisfactorias entre miembros de un grupo laboral y la administración eficaz: una clase de administración que comprendiera la conducta humana, especialmente la de grupo y la mejoría mediante habilidades interpersonales como la motivación, asesoría, dirección y comunicación. (Koontz y Weihrich, 1995, p.32)

Los estudios Hawthorne destacaron que los seres humanos son sociales, que las operaciones de negocios se deben de acoplar al sistema social para desarrollar un sistema sociotécnico completo. Estos experimentos condujeron a un mayor interés por las ciencias conductuales en cuanto a su aplicación a la administración y al reconocimiento de que los administradores operan en un sistema social. (Ibíd., p. 32).

3.3.4 Principales contribuciones a la administración

Teoría sobre el enfoque de sistemas

El tratado clásico titulado *The function of the Executives* escrito por Chester I. Barnard en 1938, es uno de los libros mas influyentes que se ha publicado en todo el campo de la administración. Banard fue ejecutivo toda su vida y presidente de la New Jersey Bell Telephone Company desde 1927 hasta 1948. En su tratado determinó que la tarea de los ejecutivos, término con que se refería a los administradores, era mantener un sistema de esfuerzo cooperativo en una organización formal. Es un enfoque de sistemas sociales que se concentra en los principales elementos de la tarea administrativa. (Ibid., p. 33).

En relación a lo anterior Stoner et al. (1996, p.49) asevera que el enfoque de sistemas es la concepción de la organización como un sistema, unido y dirigido, de partes interrelacionadas.

3.3.5 Avances recientes de la teoría de la administración

Aunque existen muchas teorías sobre la administración y cada una contribuye en algo al conocimiento de lo que hacen los administradores, se pueden identificar 3 perspectivas que adquieren importancia: el enfoque de sistemas, el enfoque de contingencia y el enfoque del compromiso dinámico.

- ➡ El enfoque de sistemas, determinado por Chester Banard (visto anteriormente), es una teoría que contribuye de manera significativa al dinamismo organizacional.
- ➡ El enfoque de contingencia es un punto de vista según el cual la técnica administrativa que sirve mejor para alcanzar las metas de la organización podía variar de acuerdo con las situaciones o circunstancias. Es llamado también enfoque situacional.

- ➡ El enfoque del compromiso dinámico es una posición que dice que las relaciones humanas y los tiempos están obligando a los gerentes a reconsiderar los enfoques tradicionales debido a la velocidad y la constancia de los cambios. Los temas que surgen versan sobre la teoría de la administración y a la luz de la década de los 90 en adelante, están relacionados con los nuevos entornos organizacionales, la ética y la responsabilidad social, la globalización y la administración, inventar y reinventar organizaciones, culturas y pluriculturalismo y la calidad. (Ibíd., p. 53)

3.3.6 El proceso administrativo

La administración puede verse como un proceso. Según Fayol, dicho proceso está compuesto por 4 funciones básicas: planificación, organización, dirección y control. Este proceso también se conoce como las funciones del administrador.

- a) La planificación es un proceso para la selección de misiones y objetivos, establecer metas y las acciones adecuadas para alcanzarlas.
- b) La organización es un proceso para comprometer a dos o más personas para que trabajen juntas de manera estructurada, con el propósito de alcanzar una meta o una serie de metas.
- c) La dirección es el proceso para dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo o una organización entera, con respecto a una tarea.
- d) El control es un proceso para asegurarse que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. (Koontz y Weihrich, 1995, p.20).

Las funciones o procesos detallados no son independientes, sino que están totalmente interrelacionados. Cuando una organización elabora un plan, debe ordenar su estructura para hacer posible la ejecución del mismo. Luego de la ejecución (o tal vez en forma simultánea) se controla que la realidad de la empresa no se aleje de la planificación, o en caso de hacerlo se busca comprender las causas de dicho alejamiento. Finalmente, del

control realizado puede surgir una corrección en la planificación, lo que realimenta el proceso. (Stoner et al. 1996 p.13).

3.3.7 Habilidades administrativas

Robert L. Katz ha popularizado un concepto elaborado a principios de siglo por Henri Fayol, teórico de la administración, quien identificó cuatro habilidades que debe tener el administrador:

- a) *La habilidad técnica.* Es el conocimiento y la pericia para realizar actividades que incluyen métodos, procesos y procedimientos.
- b) *La habilidad humana.* Es la habilidad para trabajar con otras personas, entenderlos y motivarlos, sean personas o grupos.
- c) *La habilidad conceptual.* Es la capacidad de ver la “imagen de conjunto”, de reconocer los elementos importantes en una situación y comprender las relaciones entre ellas.
- d) *La habilidad de diseño.* Es la capacidad para solucionar problemas en forma tal que la empresa se beneficie de ella. (Koontz y Wehrich, 1995, p.6)

3.3.8 El papel del administrador

Por todo lo anterior, podemos referir que la profesión de administrador es muy variada. Dependiendo del nivel en que se sitúe el administrador, deberá vivir con la rutina y con la incertidumbre diaria del nivel operacional o con la planificación, organización, dirección y control de las actividades de su departamento o división en el nivel intermedio, o incluso con el proceso decisorio en el nivel institucional, orientado hacia un ambiente externo que la empresa pretende servir. Cuanto más se preocupe el administrador para saber o aprender cómo se ejecutan las tareas, más preparado estará para actuar en el nivel operacional de la empresa. Cuanto más se preocupe por desarrollar conceptos más preparado estará para actuar en el nivel institucional de la empresa. (Koontz y Wehrich, 1995, p 27)

Un administrador debe conocer cómo se prepara un presupuesto de gastos o una previsión de ventas, como se construye un organigrama o flujo grama, como se interpreta un balance, como se elabora la planificación y el control de producción, etc., ya que estos conocimientos son valiosos para la administración, sin embargo lo más importante y fundamental es saber cómo utilizarlos y en qué circunstancias aplicarlos de manera adecuada. (Ibíd., p.27)

Los profesionales de la administración son los administradores, siendo la carrera universitaria que expide el título respectivo la Licenciatura en Administración de Empresas; asimismo en casi todos los países del mundo existe una maestría de postgrado en negocios llamada MBA (Master Business Administration). (Ibíd. P.27)

3.4 El acceso al mercado laboral

El mercado laboral, llamado también mercado de trabajo, es donde coinciden la demanda y la oferta de trabajo, tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados pues se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. Cuanto mayor sea la cantidad de organizaciones en determinada región, mayor será el mercado de trabajo y su potencial de disponibilidades de vacantes y oportunidades de empleo. Puede segmentarse por sectores de actividad, categorías, tamaños e inclusive por regiones del país. En ese sentido, el mercado laboral suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral, por una modalidad especial de contratos y los convenios colectivos de trabajo. (Chiavenato, 1991, p.136)

A lo largo de los últimos 25 años el número de estudiantes matriculados en la enseñanza superior se ha incrementado notablemente, de manera que en la medida en que la oferta de trabajo calificado en el mercado laboral ha podido crecer a un ritmo superior a la demanda, un volumen significativo de graduados universitarios se ha visto obligado a desempeñar puestos de distintas calificaciones. (Iriando, Grandal, Iglesia y Gallego, 2006, p. 2)

Centrados en el mercado laboral, los efectos no remunerativos más importantes ejercidos por la educación son: participación de la población en la actividad económica, probabilidad de estar ocupado, probabilidad de no estar desempleado, probabilidad de conseguir un buen puesto laboral. Los dos primeros efectos se centran en el individuo y los dos últimos se instalan en la estructura del mercado de trabajo. (Paz 2004, p.12).

3.4.1 Indicadores del mercado laboral

El mercado laboral y sus características se analizan, utilizando indicadores laborales que expresan su dinámica. Los más importantes, según el VIII Censo de Población y IV de Vivienda 2005, Nicaragua son:

1. *Empleo*. Es la población ocupada en el mercado laboral. Forma parte de la población económicamente activa (PEA).

1.1. Sub empleo. Es la situación alternativa de empleo que la persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo; o sea refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada, incluyendo el causado por un sistema económico nacional o local deficiente. Esta categoría se subdivide en subempleo visible y subempleo invisible.

1.1.a) El sub empleo visible refleja la insuficiencia en el volumen de empleo. Las personas que se encuentran en una situación de subempleo visible o por insuficiencia de horas (IH), es porque las horas de trabajo de la persona ocupada son insuficientes con respecto a una situación de empleo alternativo que esa persona sea desempeñar y está disponible para hacerlo. Para que una persona sea subempleada visible debe cumplir con las siguientes características: a) Desea trabajar más horas b) Ha trabajado menos de 48 horas en la semana (aquí vale hacer la aclaración que esto es en todos sus trabajos en caso de que la persona tenga un trabajo

secundario) y c) está disponible para trabajar más horas al momento de contestar la encuesta.

1.1.b) El *subempleo invisible* se caracteriza por los bajos ingresos, subutilización de las capacidades, baja productividad y otros factores. Son situaciones de empleo inadecuado se presentan cuando una persona ocupada se enfrenta a una situación laboral que limita sus capacidades o su bienestar frente a una situación de empleo alternativa. Son subempleados invisibles, todas las personas ocupadas que desean cambiar su situación laboral actual y están disponibles para comenzar en un nuevo trabajo antes de un mes.

2. *Desempleo*. Se relaciona con las personas que no tienen ocupación (están desocupados) en el ámbito laboral.

3. *Inactivo*. Situación de personas que no tienen ocupación alguna y que por determinados factores no pueden entrar al mundo laboral.

3.4.2 Indicadores económicos ligados al mercado de trabajo

Ahora bien, el mercado de trabajo está íntimamente ligado a los *indicadores económicos*, los cuales son:

1. *Población total* (PT). Formados por las personas que están en edad de trabajar (PET) y quienes no lo están (PNET).

2. *Población Económicamente Inactiva* (PEI). Es la población que, no necesita, no puede, o no está interesada en tener una actividad retribuida; se consideran económicamente inactivos a quienes no están trabajando ni buscando empleo remunerado, (por ejemplo: amas de casa, estudiantes, pensionados, jubilados, rentistas, e incapacitados permanentes para trabajar.

3. La *Población Económicamente Activa* (PEA). Son las personas que contribuyen o están disponibles para contribuir a la producción de bienes y servicios. Se divide en

población ocupada (PO) y población desempleada (PD). También hace referencia a las personas que tienen un trabajo o lo buscan activamente, o no lo buscan por estar a la espera de una respuesta por parte de un empleador o espera continuar sus labores agrícolas. (VIII Censo de Población y IV de Vivienda 2005, Nicaragua).

3.1 *Población Ocupada* (PO) las personas que participan en el proceso de producción de bienes y servicios.

3.2) La *población desocupada* (PD) son las personas que se encuentran sin empleo, es decir, no tienen un empleo asalariado o un trabajo independiente, y están en busca de empleo.

Según el VIII Censo de Población y IV de Vivienda 2005 de Nicaragua la experiencia laboral de los desocupados permite otra clasificación.

3.2.1) *Cesantes*. Son personas que, habiendo trabajado antes, se encuentran desocupadas.

3.2.2) *Aspirantes*. Son personas desempleadas que han hecho diligencias para conseguir un trabajo en las últimas cuatro semanas y forman parte del desempleo abierto, mientras que las personas que no lo han hecho en las últimas cuatro semanas, pero si en el último año se encuentran en desempleo oculto. Esta distinción es importante ya que permite ver la presión que ejercen los desempleados sobre el mercado laboral.

Para medir el tamaño relativo de la oferta laboral o fuerza de trabajo de una población, se utiliza la tasa global de participación ($TGP = PEA / PET$); en donde la *tasa de desempleo* se precisa como la fracción de la fuerza de trabajo que carece de una ocupación remunerada y está buscándola y cuya fórmula para determinarle es $TD = PD / PEA$. La tasa de ocupación indica qué porcentaje de la población en edad de trabajar

(la cual es igual a la población total), tiene una ocupación remunerada, (TO = PO / PET). (VIII Censo 2005: 7).

Una realidad que resulta sorprendente es que pese a las altas tasas de desempleo global que aquejan a buena parte de sus economías, el desempleo entre los grupos de profesionales es muy inferior al nivel del desempleo general. Incluso en países donde la tasa general de desempleo afecta hasta el 35% de la población económicamente activa, el desempleo entre los profesionistas es bastante inferior. (Werther 2000: 141)

3.4.3 Población Económicamente Activa de la RAAN

El total de la Población Económicamente Activa de la RAAN, según el último censo realizado en Nicaragua en el año 2005, es de 84,532 habitantes. De esta cantidad 79,176 están en la categoría de Ocupados, 5,356 Desocupados, 561 Cesantes, 163 buscan por primera vez empleo y 4,632 clasificados como otros activos. En la categoría de Ocupados, 1,755 tienen estudios universitarios completos, 59 en dicha categoría se clasifican como desocupados (equivale al 3.25% en relación al PEA), 26 cesantes, 6 busca trabajo por primera vez y 27 se clasifican como otros activos .

Esto muestra que el porcentaje de desocupados para los profesionales es más baja que cualquier otro nivel de instrucción, como bien refiere Paz (2004) “la probabilidad de estar desempleado disminuye conforme aumenta el nivel educativo” (p. 28), también la IIPE Buenos Aires (2002:8) refiere “ que el título de un graduado universitario mantiene un reconocido nivel de acreditación y desplaza de las posibilidades de acceder a un empleo a quienes no lo tienen”. (p. 8).

Como se puede notar, la tabla a continuación hace referencia a la población y el nivel de instrucción, información obtenida del censo realizado. (VIII Censo de Población y IV de Vivienda, 2005, Nicaragua).

Población de 10 años y más, por nivel de instrucción y años estudios aprobados, según departamento /región autónoma, área de residencia, Sexo y condición de actividad. Fuente VIII Censo de Población y IV de Vivienda, 2005, Nicaragua.

Departamento/ Región Autónoma/ Área de residencia, sexo y condición de actividad	Total	AÑOS DE ESTUDIOS APROBADOS												Ignorado
		Ninguno		Primaria		Secundaria		Técnico			Universitario			
		1-3	4-6	1-3	4-6	1-3	4-6	Básico	Medio	Superior	1-3	4-7		
RAAN: AMBOS SEXOS	211, 391	71,538	48,259	49,847	22,501	11,233	364	1,084	681	2,204	2,233	1,447		
Total PEA	84,532	28,911	18,377	18,612	8,022	5,384	229	757	476	1,246	1,814	694		
Ocupados	79,176	27,191	17,103	17,202	7,518	5,146	212	735	462	1,196	1,755	650		
Desocupados	5,356	1,720	1,274	1,404	504	238	17	32	14	50	59	44		
	6.33%	59.49%	69.32%	75.27%	6.28%	4.42%	7.42%	,22%	2.94%	4.01%	3.25%			
Cesantes	561	102	84	120	98	72	10	19	5	20	26	5		
Buscan por primera vez	163	30	15	36	34	23	-	5	2	10	6	2		
Otros activos	4,632	1,588	1,175	1,248	372	143	7	8	7	20	27	37		
Total PEI	126,589	42,627	29,882	31,235	14,479	5,849	135	317	205	958	419	753		
Estudiante	39,780	744	13,238	14,173	7,770	2,556	57	93	76	612	146	285		
Ama de casa	56,893	28,389	12,329	12,005	4,364	2,040	33	131	78	204	119	201		
Pensionado/jubilado	873	317	179	241	55	39	2	11	8	4	13	4		
Incapacitado permanente	955	696	102	103	32	15	-	-	1	-	-	6		

Departamento/ Región Autónoma/ Área de residencia, sexo y condición de actividad	Total	AÑOS DE ESTUDIOS APROBADOS											Ignorado
		Ninguno		Primaria		Secundaria		Técnico			Universitario		
		1-3	4-6	1-3	4-6	Básico	Medio	Superior	1-3	4-7			
Anciano	4,525	3570	509	328	44	34	1	3	1	1	-	1	34
Otro	20,853	8,911	3,525	4,385	2,214	1,165	32	79	41	138	140	223	

3.4.4 Métodos de obtención de empleos

¿Cómo logran los graduados, acceder al mundo laboral? ¿Qué vías de acceso transitan para incorporarse a ese mundo tan importante para ellos?

Según Werther (2000) existen diversas vías a través de las cuales los graduados tratan de insertarse en el mundo laboral, esto nos indica que las personas y organizaciones no nacen juntas. Las organizaciones escogen a las personas que desean como empleados y las personas escogen a las organizaciones donde pretenden trabajar y aplicar sus esfuerzos, elección que depende de diversos factores. La incorporación que hacen las empresas u organizaciones pueden realizarla dentro o fuera de ella. (p. 157),

El reclutamiento interno es una técnica de incorporación de personal para llenar vacantes que se aplican a candidatos que trabajan en las organizaciones para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas o motivadoras, también está dirigido a empleados que se retiran por diversas razones. Se lleva a cabo a través de programas de promoción de información sobre vacantes. (Ibíd., p. 59).

El reclutamiento externo, a diferencia del anterior, se dirige al mercado laboral. Esta técnica de incorporación de personal se emplea cuando las vacantes no pueden llenarse internamente y pueden realizarse a través de diversas fuentes: Candidatos (espontáneos, por recomendación de los actuales empleados), publicidad (aviso oportuno, periódicos, curriculum vitae, internet, radio y televisión), asesorías (de entidades oficiales, agencias de empleos), otras instituciones (instituciones educativas, asociaciones profesionales, organizaciones laborales y gremiales), y otros aspectos diversos (ferias de empleos, reclutamiento internacional).(Ibíd.).

3.4.5 Algunos elementos que influyen en el acceso al mercado de trabajo

Varias investigaciones coinciden en que los jóvenes que tienen acceso al sistema formal de educación, principalmente aquellos que cursan la universidad, se observa en ellos una constante preocupación por la falta de experiencia laboral previa a la terminación de los estudios. (Espinosa y Estévez, 2005, p.121).

En un estudio sobre la inserción laboral de jóvenes (Weller, 2006), la edad y la experiencia son sentidas por los jóvenes como uno de los obstáculos más difíciles de vencer para obtener un primer empleo. También refiere que hay una gran incoherencia en el mercado de trabajo, el que se pida juventud y experiencia, cuando no se da la oportunidad de adquirirla, lo que genera un círculo vicioso (p. 82).

En otros estudios se manifiesta que hay una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente desempeñan un gran papel para el acceso a empleos atractivos; también hay otros aspectos relevantes, como el compadrazgo, la consciente reproducción de privilegios sociales, los favores por interés político, etc. (Weller 2006, p. 82). Tanto para el primer empleo como para el último/actual, la vía de acceso más efectiva resulta ser los contactos personales o familiares, le siguen las oposiciones o concursos públicos. (Vidal, López y Pérez, 2002: 18).

Existen otros aspectos que también influyen en la contratación de personal y al acceso que puedan tener los graduados al mundo laboral, y es el relacionado al aspecto conflictivo en la contratación, -y que no es específico de la condición generacional-, es la discriminación por razones de género, socioeconómicas, étnicas, preferencias sexuales y otros (Weller 2006, p.84).

De acuerdo a lo anterior, la percepción que tienen los empresarios en relación al desempeño laboral de hombres y mujeres, y, en especial, a las diferencias de productividad y costos a ellos asociados, incide en gran manera al acceso de uno y otro sexo al empleo. En esa medida son elementos que facilitan o dificultan la inserción laboral tanto de hombres como de mujeres. (Todaro, Godoy y Abramo 2001, p.199)

3.5 Formación y empleo

3.5.1.¿Qué importancia tiene la formación para una persona?

En el año 2001, Verd, J. (p.10) estudió la relación entre recursos formativos y empleo, y en ella expresa que, si un individuo desea progresar, si quiere obtener un buen empleo, debe formarse, “el saber no ocupa lugar”, y por el contrario proporciona una ventaja comparativa en el mercado de trabajo frente a aquellos que no la tienen. Por lo tanto, la formación tiene una indudable relación con la inserción laboral.

Lo anterior se apoya y fundamenta en la teoría del capital humano, cuyo origen pueden datarse en el periodo de expansión económica y de modernización de los años 50. El punto de partida de esta teoría es que la formación está íntimamente ligada al aumento de las capacidades productivas de las personas y por ende a una mayor competitividad de las empresas y a un mayor desarrollo económico y que por lo tanto la formación es un factor fundamental para encontrar empleo y/o mejorar en el mismo, así como un elemento clave en la disminución del desempleo. (Verd 2001:11).

Así mismo, también se apoya en el estudio sobre Educación y mercado laboral realizado en el 2003 por Paz (p.13) en el cual refiere que niveles educativos más elevados facilitan la entrada al mercado laboral, por lo tanto, los mejores puestos en términos de estabilidad y protección son obtenidos, primero por las personas con un mayor nivel educativo, y que por lo general se tratan de puestos con un nivel de responsabilidad superior a la media. Si bien esto no es completamente correcto ni válido para la totalidad de los casos, parece existir cierta correspondencia entre la bondad de los puestos y el nivel requerido para su desempeño.

Por lo tanto, la formación profesional propicia el desarrollo de competencias, conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño profesional; las competencias son los diversos complejos de conocimiento.

3.5.2 La discrepancia entre el sistema educativo y el mercado de trabajo

Los estudios empíricos realizados en torno a la discrepancia entre los logros educacionales y las cualificaciones requeridas en una ocupación; conocido en la literatura como el *mismatching* entre el sistema educativo y el mercado laboral, se centran en la observación del nivel de estudios alcanzado por el trabajador y los requerimientos en cuanto a nivel de estudios de la ocupación que el trabajador desempeña. Significa entonces en qué medida se relaciona la formación del graduado con el empleo que ejerce o ha ejercido. (Ugido y Velásquez, 2005, p. 2g)

En este sentido García (2009) lo relaciona con la sobre cualificación; explica la relación entre productividad y educación y señala que:

Según la teoría del capital humano, cuanto mayor es el nivel educativo de un trabajador, mayor es su productividad consecuentemente su salario. Sin embargo, un aumento en la oferta de los trabajadores más cualificados provocara una disminución de sus salarios, de manera que los trabajadores decidirán invertir en educación en función de sus expectativas de rentabilidad, y que a largo plazo las cualificaciones de los trabajadores se utilizaran plenamente, aunque a corto plazo se produzca un desajuste temporal entre la oferta y la demanda. (p. 1)

En la teoría anteriormente citada, la educación se utiliza como una señal para distinguirse de otros trabajadores ante un empleador. De esta forma el empleador contratara primero a aquellas personas que han obtenido mayores niveles educativos en la confianza de que su productividad y motivación serán mayores, dado que han sido capaces de superar los obstáculos que los separaba de la obtención del título. (García 2009, p.7).

3.5.3 Teorías que relacionan formación y empleo

Existen varios modelos que se sitúan a nivel macrosocial para el abordaje de los procesos y elementos que influyen en la relación entre la formación y empleo. En este sentido los que más se han arraigado son los que se fundamentan en el Capital Humano. También existen dos grandes enfoques que han intentado explicar el vínculo entre el sistema educativo y el sistema productivo. Se tratan del Modelo Credencialista de carácter neoweberiano y conflictivista, y el modelo basado en las Teorías de la Reproducción de inspiración marxista. (Verd, 2001, p.11)

La teoría del Capital Humano.

La teoría del Capital Humano, concepción nueva del insumo de trabajo, fue desarrollada principalmente por Gary Stanley Becker en su libro *Capital Humano* publicado en 1964. Los orígenes de este enfoque pueden datarse en el periodo de expansión económica y de modernización de los años 50, se basan en el enfoque neoclásico de la teoría económica y el funcionalista de la sociología. La literatura económica sobre capital humano pone mayor énfasis en la educación y distingue tres fases a lo largo de la vida del individuo para acumular capital humano: el adquirido en el hogar, acumulado por experiencias y en la educación formal. (Destinobles 2008, p.21).

Esta teoría parte de que la formación está íntimamente ligada al aumento de las capacidades productivas de la persona, a una mayor competitividad de la empresa y a un mayor desarrollo económico. Por lo tanto, según esta idea, la formación es un factor fundamental para encontrar empleo y/o mejorar en el mismo y al mismo tiempo disminuye la probabilidad de estar desempleado. (Verd, 200, p.11)

El punto anterior lo apoya Destinobles (2008, p.21) cuando refiere que la esencia misma del capital humano considera a la educación y formación como inversiones que realizan individuos racionales con el fin de incrementar su productividad y sus ingresos.

Según esta teoría existe una estrecha relación entre el desarrollo económico y el desarrollo educativo, puesto que este último incrementa la productividad del trabajo. El razonamiento que sigue es el de que la innovación tecnológica implica una recualificación de los empleos existentes y la aparición de nuevos empleos más cualificados, a la vez que reduce los puestos de trabajo de baja cualificación; por lo tanto, se deduce que un aumento en la población escolarizada tendrá un efecto beneficioso en la sociedad, puesto que mejorara la capacidad productiva e incidirá, en el crecimiento económico. (Verd, 2001, p.12)

Los modelos credencialistas

Surgen como reacción a las conclusiones que se extraen de la teoría del capital humano cuestionando la estrecha correlación entre nivel formativo y productividad.

Según Verd (2001) citando a Collins (1979), la función del sistema educativo no es generar cualificaciones para el sistema productivo, sino producir una cultura estándar estructurada en niveles, con sus títulos, que se constituyen en credenciales necesarias para el acceso a profesiones de mayor prestigio social. También refiere que no se cumple la asunción neoclásica de que en los mercados de trabajo se tiende al equilibrio mediante la igualación de igual trabajo, igual salario. Para este autor la demanda de la fuerza de trabajo en un mercado de laboral es fija, porque los empresarios se limitarán a contratar a los trabajadores que necesiten con un determinado salario preestablecido, y siendo su única decisión determinar la credencial necesaria, que este legítimamente establecido, para ocupar determinado puesto. (p.16)

Las teorías de la reproducción cultural y de la correspondencia.

Estas teorías se formularon a mitad de los años sesenta e inicios de los setenta, al mismo tiempo que abordan el análisis del sistema educativo con una inspiración marcadamente marxista. No se define alrededor la relación entre formación y empleo, aunque si da elementos para su crítica, sino que muestra la correspondencia entre el sistema educativo y la reproducción de la estructura de clases, con la transmisión de

normas y disposición de grupos que es necesario para esta división. Representa a la escuela como un aparato que preside la distribución de agentes sociales en la división de clases. A partir de la distinción de capital económico, social y cultural este modelo sostiene que aquellos que obtienen credenciales o titulaciones de mayor prestigio son los que provienen de las clases dominantes, por lo tanto, poseen mayor capital cultural. (Verd, 2001, p.19)

El modelo de correspondencia sigue el modelo de reproducción al considerar que el papel del sistema educativo no sería el de difundir conocimientos sino el de inculcar obediencia, disciplina y respeto a la autoridad. (Ibíd.)

Teorías que rechazan la teoría del capital humano

Sin embargo, existen contradicciones en las predicciones del capital humano. El mismo autor refiere que, en los datos estadísticos que se analizaron, se pudo observar cómo en la mayoría de los países occidentales existen colectivos con elevadas titulaciones que se encuentran ocupando empleos que hace veinticinco años estaban en manos de trabajadores menos cualificados. Por lo anterior, considera, que la extensión de la educación superior parece haber comportado un exceso de oferta de educación superior en el mercado de trabajo, de modo que la posesión de una titulación universitaria habría dejado de ser condición suficiente para acceder a un determinado conjunto de empleos y así habría pasado de ser una condición necesaria. (Ibíd., p.15)

Por otro lado, Destinobles (2008) también hace referencia a las teorías que no están de acuerdo con el capital humano:

1. *La Teoría del Filtro*. Refiere que la educación sirve para identificar las capacidades con el fin de poder filtrarlas, es decir para los empleadores que buscan trabajadores calificados – y dada la falta de información de que disponen sobre la calificación de los individuos- el nivel educativo (título) sirve de filtro.
2. Los *Modelos de Competencia* han referencia que la productividad es parte del puesto de trabajo y no generado por el trabajador.

3. *Teoría de las actitudes*. Considera que la escuela tiene doble visión: formar al proletariado para el aparato productivo y proporcionar a la élite las enseñanzas requeridas para los puestos de creación.
4. *El Modelo de Arbitraje*. Considera que los individuos antes de cursar una profesión, llevan a cabo un cálculo de costo-beneficio ponderado por la probabilidad de logro.
5. *Teoría de Señalización*. Considera que el diploma es una señal para los empresarios potenciales.
6. *Teoría sociológica del mundo racional*. Considera que, a lo largo de su carrera escolar, los individuos efectúan cálculos (costos-beneficios) en función de los costos materiales y bajo influencia de datos sociológicos. (p.23)

3.5.4 Cargo y Remuneración

Las personas que trabajan en las organizaciones desempeñan determinado cargo u ocupación. En general, cuando se pretende saber qué función cumple una persona en la organización, se pregunta cuál es el cargo que desempeña, así se sabe qué hace en la organización y cuál es su importancia y el nivel jerárquico que ocupa, de manera que el *cargo* u ocupación puede definirse como la descripción de todas las actividades desempeñadas por una persona (el ocupante) en la organización, quien ocupa cierta posición formal en el organigrama de la empresa. (Chiavenato 1991, p. 80).

De acuerdo con Werther (2000), para realizar sus funciones, los empleados aportan sus contribuciones físicas e intelectuales a la empresa, se interesan en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, a cambio de una compensación o retribución adecuada (p.329).

La remuneración es un proceso que incluye todas las formas de pago o compensaciones dadas a los empleados, mismas que se derivan de su empleo. Incluye retornos financieros y servicios tangibles, además de beneficios de los empleados como parte de las relaciones de empleo. La remuneración se define como el paquete de

recompensas cuantificables que un empleado recibe por su trabajo incluye 3 componentes: remuneración básica, incentivos salariales y remuneración directa y beneficios. (Chiavenato 2005, p.126)

3.5.5 Caracterización de las organizaciones

Las organizaciones pueden clasificarse como productivas, de servicios o comercio. Las organizaciones productivas, son aquellas cuya actividad es la manufactura, producción o fabricación de algún producto, (ejemplo: fábrica de calzado, de automóviles, muebles, etc.), pueden ser estatales o privadas. Las organizaciones de servicios, son aquellas cuya actividad es la prestación de servicios (impresiones, médicos, de salud, entretenimiento, de viajes, servidores públicos etc.) y las empresas comerciales se dedican a la compra y venta de productos o servicios adquiridos mediante el intercambio de dinero. (Guajardo, 1997, p. 23).

Las empresas son aquellas que adquieren bienes y servicios de otras unidades económicas para luego transferirlas. Si tales empresas realizan sobre los bienes algún proceso de transformación, se catalogan como industriales; pero si las transfieren sin ninguna adición o modificación se catalogan como comerciales. (Álvarez, Garavito y Ruiz, 1999, p. 13). De acuerdo con Williamson (2007) en el sistema económico que impera en nuestro país, existen las tres clasificaciones, al igual que en las regiones autónomas de la costa caribe nicaragüense (Williamson 2007, p. 104).

3.5.6 Actividades Económicas

Todas las materias que se usan en la vida económica solo obtienen sentido económico cuando forman parte de una actividad u operación. Por lo tanto, la economía es una actividad, un trabajo, un proceso. En la vida económica las actividades deben representar determinados procesos que se denominan producción, consumo, cambio y

circulación de los bienes y del dinero. Las actividades relacionadas con estos conceptos pertenecen a la economía. (Álvarez, Garavito y Ruiz, 1999, p. 4).

Las actividades económicas en Nicaragua están determinadas por los sectores primarios, secundarios y terciarios. El sector primario son actividades relacionadas directamente con la producción en los recursos forestales, agropecuarios y ganaderos. El sector secundario está relacionado con la explotación de los recursos mineros, la industria manufacturera y la construcción y el sector terciario con la prestación de servicios y el comercio. (Williamson 1997: 104).

3.5.7 Funciones profesionales

Una función es un conjunto de tareas (cargos por horas) o atribuciones (cargo por meses) que el ocupante del cargo ejerce de manera sistemática y reiterada, o un individuo, que, sin ocupar un cargo, desempeña una función de manera transitoria o definitiva. Para que un conjunto de tareas o atribuciones constituya una función, se requiere que haya repetición al ejecutarlas (Chiavenato 1991, p.86). De manera que las funciones profesionales son el conjunto de tareas que realiza el graduado. La Administración de Recursos Humanos llama cargos a las funciones.

3.6. Perfil profesional

Existen diversas concepciones acerca del mismo. Utilizaremos el indicado por Tunnerman (2007, p.15) quien refiere que “el perfil del profesional universitario que se desprende de los estudios de la Organización Europea para la Cooperación y el Desarrollo (O.E.C.D), es el de un profesional formado dentro de un currículo flexible, con la habilidad cognitiva de resolución de problemas, capacidad para adaptarse al cambio y a nuevos procesos tecnológicos, gran dosis de creatividad y actitud hacia la educación permanente”. Por lo tanto, las ocupaciones o el hacer para el que está

capacitado el profesional en relación con las habilidades y destrezas aprendidas se definen como perfil ocupacional.

3.6.1 Perfil profesional del titulado de Administración de Empresas de URACCAN

El currículo de la Carrera de Administración de Empresas con sus distintas menciones que ofrece URACCAN establece en el perfil profesional de los graduados de esta carrera entre otras cosas, lo siguiente:

El gerente tradicional se ha caracterizado por ser un directivo preocupado por controlar el riesgo, lograr rentabilidad apropiada y asegurar el orden, disciplina, organización y normación de las funciones, pero el gerente moderno que prepara URACCAN además debe de saber identificar oportunidades de inversión para el desarrollo y transformación de la economía, comunitaria, regional y nacional.

Los cambios en el entorno ambiental y las presiones que estos ejercen en la empresa, demanda la formación de un Administrador creativo que oriente y conduzca el proceso de cambio, tener características muy especiales para desempeñarse en un ambiente sujeto a cambios, desarrollar nuevos estilos de liderazgo que surge como consecuencia de los cambios que obligara a una readecuación de las formas tradicionales de administración, tomando en cuenta las características propias del entorno económico y social de Nicaragua y de las Regiones Autónomas.

El administrador debe caracterizarse por mostrar actitudes de compromiso con el desarrollo económico y social del país y de su región, respeto a la identidad étnica y cultural de las regiones autónomas de la costa caribe nicaragüense, servicio hacia la sociedad, superación profesional y personal, promotor de nuevas organizaciones.

En las habilidades y destrezas debe sobresalir por su capacidad de adaptación a los avances científicos, tecnológicos y socio-económicos, el desarrollo de una visión estratégica, capacidad de liderazgo, creatividad y orientación, capacidad de negociación, desarrollo de ambientes de excelencia, calidad y concordancia, habilidad

para comunicarse en forma oral y escrita en el idioma oficial y fundamentalmente la capacidad integradora.

En el proceso enseñanza aprendizaje se pretenden lograr los siguientes objetivos:

1. Ser capaz de maximizar la rentabilidad y eficiencia empresarial sin descuidar la responsabilidad social de la empresa.
2. Tener capacidad para identificar, definir, analizar y tomar decisiones ágiles y oportunas.
3. Tenga una formación ética y moral.
4. Capacitado para fomentar las buenas relaciones interpersonales.
5. Desarrollo de la capacidad de liderazgo y motivación.
6. Capacidad para desarrollar y gerenciar su propia microempresa.
7. Contribuye a la formación de una nueva dinámica de la economía comunitaria, municipal, regional, nacional, mediante su formación emprendedora.

3.6.2 Funciones que puede ejercer el Administrador de Empresas

El profesional egresado de URACCAN en la carrera Administración de Empresas en cualquiera de sus especializaciones, está facultado para realizar lo siguiente:

- ➡ Dirigir entidades económicas privadas o públicas y de cualquier naturaleza.
- ➡ Formular, ejecutar y administrar proyectos económicos, sociales y ambientales de cualquier índole.
- ➡ Evaluar proyectos económicos, sociales y ambientales de cualquier índole.
- ➡ Organizar y gerenciar empresas de todo tipo.
- ➡ Realizar estudios e investigaciones de índole administrativo en cualquiera de las áreas de la administración.
- ➡ Administrar políticas de crédito convencional y no convencional.
- ➡ Administrar y elaborar presupuestos de instituciones públicas, privadas, autónomas y de cualquier naturaleza.

- ➡ Establecer los controles internos en empresas privadas e instituciones públicas.
- ➡ Dirigir unidades comerciales, planes de campaña y promoción de ventas.
- ➡ Promover, administrar, exportaciones e importaciones de productos y servicios-
- ➡ Dirigir unidades financieras
- ➡ Administrar los recursos humanos de las empresas.

Las especializaciones inciden en un mayor y mejor nivel de experiencia científica y técnica de un sector específico del quehacer administrativo, cada especialización presenta un perfil ocupacional. (Tomado del Curriculum de la Carrera de Administración de Empresas. URACCAN. Plan de estudios 2003.)

3.7 Satisfacción y formación

La satisfacción se relaciona con la actitud que las personas tienen con ellas mismas al haber obtenido algo que le ha producido o produce bienestar, alegría, deleite, gozo, agrado o contentamiento. La satisfacción forma parte de las necesidades del ser humano. (Stoner, Freeman y Gilbert. 1996:490).

3.7.1 Teoría de las Necesidades

La jerarquía de necesidades, es una teoría de la motivación, según la cual, las personas están motivadas para satisfacer cinco tipos de necesidades, que se pueden clasificar por orden jerárquico: fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de autorrealización. Según Maslow, “las personas tendrán motivos para satisfacer cualquiera de las necesidades que les resulten más predominantes en un momento dado”. (Ibíd.)

Según Chiavenato (1991), estas son:

1. Necesidades fisiológicas: aire, comida, reposo, abrigo.
2. Necesidades de seguridad: protección contra el peligro o las privaciones.
3. Necesidades sociales: amistad, pertenencia a grupos.
4. Necesidades de estima: reputación, reconocimiento, autorrespeto, amor.
5. Necesidades de autorrealización: realización del potencial, utilización plena de los talentos individuales. (p.52).

En general, la teoría de Maslow presenta los siguientes aspectos:

1. Una necesidad satisfecha no origina ningún comportamiento, sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento y lo encaminan hacia el logro de los objetivos individuales.
2. El individuo nace con un conjunto de necesidades fisiológicas que son innatas o hereditarias. Al principio, su comportamiento gira en torno a la satisfacción cíclica de ellas (hambre, sed, reposo, abrigo, etc.) A partir de cierta edad, el individuo comienza un largo aprendizaje de nuevos patrones de necesidades. Surge la necesidad de seguridad, enfocada hacia la protección contra el peligro, contra las amenazas y contra las privaciones. Las dos necesidades anteriores constituyen las necesidades primarias.
3. En la medida en que el individuo logra controlar sus necesidades fisiológicas y de seguridad, aparecen lenta y gradualmente necesidades más elevadas, (sociales, de estima y de autorrealización).
4. Las necesidades más elevadas no surgen a medida que las necesidades más bajas van siendo satisfechas. Diversas necesidades concomitantes influyen en el individuo de manera simultánea, sin embargo, las más elevadas predominan frente a las más bajas. Las necesidades más bajas requieren un ciclo motivacional relativamente más rápido, mientras las elevadas necesitan más tiempo. Las necesidades de autorrealización son de carácter individual, son una conquista personal., tales como obtener un título técnico o de formación profesional. (Ibíd., p.54)

3.7.2 Características de la gente autorrealizada

A partir de sus observaciones, Maslow identificó una serie de características de la gente autorrealizada.

1. *Percepción eficiente de la realidad.* Los individuos autorrealizados tienen una habilidad inusual para detectar lo espurio, falso y deshonesto en la personalidad y en general, para juzgar a la gente en forma correcta y eficiente. Tienen menos probabilidad que otros de ser engañados por sus propios mecanismos de defensa, deseos, expectativas y estereotipos.
2. *Aceptación.* En comparación con la persona promedio, los sujetos autorrealizados se aceptaban más a sí mismos, a los otros y a la naturaleza. Aceptan lo malo y lo bueno y son por tanto tolerantes.
3. *Espontaneidad.* Las personas autorrealizadas se comportan de manera espontánea, simple y natural, aunque por lo general no son en apariencia poco convencionales. Esta espontaneidad se deriva de estar en contacto cercano con sus impulsos internos y su experiencia subjetiva. No se ocultan detrás de una máscara social.
4. *Centrados en los problemas.* La gente autorrealizada se centra en problemas fuera de sí mismos. Se centran en los problemas, no en sí mismos. Las tareas pueden provenir de un sentido de obligación social.
5. *Necesidad de privacidad (soledad).* Maslow hipotetizaba que la gente autorrealizada les gusta la privacidad. Son capaces de niveles más altos de concentración y piensan por sí mismos en lugar de permitir que otros tomen decisiones por ellos.
6. *Independencia de la cultura y del ambiente (autonomía).* Las personas autorrealizadas no dependen de otra gente o del mundo para satisfacer sus necesidades. Son “autocontenidas” y resistentes ante las dificultades. Como está

motivada por las necesidades internas, en lugar de responder al mundo externo, dicha persona siente más libertad psicológica.

7. *Frescura por la apreciación.* El sentido de asombro y admiración en la vida permanece siempre fresco en los individuos autorrealizados. Esto puede provenir e experiencias estéticas, encuentros sociales y otras fuentes.
8. *Experiencias cumbres.* Se refiere a la capacidad de tener experiencias místicas. Maslow las describe como “sentimientos de horizontes ilimitados que se abren a la visión, el sentimiento de ser al mismo tiempo más poderoso y también más desvalido que nunca antes, el sentimiento de gran éxtasis, asombro y admiración...”
9. *Relación humana.* Se refiere a que las personas autorrealizadas se identifican con los seres humanos en general y tienen una sensación de relación con la raza humana.
10. *Humildad y respeto.* La gente autorrealizada es humilde y pueden aprender de muchas personas distintas, incluso de las que no son de clase o raza diferentes. Es democrática más que autoritaria y no insiste en mantener su estatus sobre los demás.
11. *Relaciones interpersonales.* Son capaces de más fusión, mayor amor, identificación más perfecta, más desaparición de los límites del yo de lo que otras personas considerarían posible.
12. *Ética y valores.* Tienen fuertes estándares éticos, aunque estos no son normas convencionales del bien y el mal. Emergen de la aceptación de la naturaleza humana y de su propia naturaleza.

13. *Discriminación entre medios y fines.* Se centran en los fines o metas de sus esfuerzos y subordinan los medios al fin.

14. *Sentido del humor.* Tienen un sentido del humor que no es hostil, no se ríen a expensas de otros. Su sentido del humor es más filosófico que el de la mayoría de la gente.

15. *Creatividad.* Es la característica que está presente en todas las personas autorrealizadas.

16. *Resistencia a la enculturación.* Se refiere a que la gente autorrealizada no se ajusta a la sociedad a expensas de su propio carácter, sino que más bien “mantiene un cierto desapego interno de la cultura en la que está inmersa”. (Cloninger, 2003, p. 451).

Estudios realizados por el Dr. Pere Puig (2004:3) en relación a la satisfacción del graduado con la formación recibida, se hizo preguntándoles: hasta qué punto se mostrarían dispuestos a volver a realizar los mismos estudios a la vista de su experiencia posterior de tipo personal, laboral y profesional.

Los resultados se relacionaron con la orientación profesional, ayudas a la inserción laboral, la utilidad de sus estudios para encontrar un puesto de trabajo. En el estudio realizado por Riaño y Becerra (2001, p.5) evaluaron la satisfacción del egresado con la formación recibida con preguntas que exploraban directamente la valoración del graduado con la formación recibida y sobre la pertinencia en su actividad laboral de los conocimientos adquiridos en la Educación Superior.

IV. METODOLOGÍA Y MATERIALES

4.1 Ubicación del estudio.

El presente estudio se ubica en el período 2002 – 2009.

4.2 Tipo de estudio

La presente investigación es un estudio con enfoque mayormente cualitativo, y ciertos elementos cuantitativos y descriptivo, porque estableció un análisis de la inserción laboral de los graduados en las diferentes especialidades de la carrera Administración de Empresas.

4.3 Enfoque teórico metodológico

El enfoque metodológico se fundamenta en la Etnometodología, por lo tanto, se procuró desde esta perspectiva describir y comprender, a través de un análisis construido desde la visión de los protagonistas e informantes, la inserción laboral de los graduados de la carrera Administración de Empresas desde el entorno en el que se desenvuelven.

Mehan (1982), citado por Duriez (2008) al respecto refiere que esta forma de comprender los etnometodólogos, la realidad social, conduce a detallar la mirada en los procesos que los miembros de una forma social utilizan para producir y reconocer su mundo, para hacerlo familiar al componerlo.

Es así como Garfinkel (1967) citado por Duriez (2008) plantea como objetos de estudios para el caso de la etnometodología, las actividades prácticas, las circunstancias prácticas, el razonamiento sociológico práctico, concediéndole un lugar en su análisis a lo ordinario y a lo extraordinario. Que lo social está en permanente

construcción por lo tanto los hechos sociales sólo pueden concebirse como realizaciones de los miembros de dicha sociedad.

También se asienta conceptualmente en el Interaccionismo Simbólico como uno de los fundamentos teóricos puesto que pretende conocer los significados que las personas asignan al mundo que les rodea, en este caso, al significado que para el graduado y la graduada tiene el hecho de ser un profesional. Duriez (2008), citando a Coulon (1995).

4.4 Profundidad de la investigación (Estrategia metodológica)

La estrategia metodológica que se utilizó para abordar la presente investigación fue el Estudio de Caso. Al respecto Robert Yin (1984) citado por Duriez (2008) define el estudio de caso como “una investigación empírica que investiga un fenómeno contemporáneo dentro del su contexto real de existencia, cuando los límites entre el fenómeno y el contexto no son claramente evidentes y de los cuales existen múltiples fuentes de evidencias que pueden usarse” (p.29).

Por lo consiguiente, para Yin (1984) citado por Duriez (2008), el caso en estudio puede ser, una comunidad, una subcultura, una organización, un grupo, una cultura, una sociedad o fenómeno tales como creencias, prácticas o interacciones, así como cualquier aspecto de la existencia humana. En este aspecto, el estudio se dirigió específicamente a un grupo, los graduados de la carrera Administración de Empresas.

4.5 Población

La población lo constituyeron los graduados de la carrera Administración de Empresas de URACCAN, Recinto Bilwi, conformados por treinta y cinco personas, de las cuales veintiuno fueron mujeres.

4.6 Muestra

Se tomará como muestra el 100% de la población. La muestra es no probabilística.

4.7 Lugares y grupos seleccionados

Los lugares seleccionados fueron el Municipio de Puerto Cabezas y la cabecera departamental, Bilwi, situados en la Región Autónoma del Atlántico Norte de Nicaragua.

Los grupos seleccionados fueron los graduados de la carrera Administración de Empresas con mención en Administración Pública, Recursos Naturales, Banca y Finanzas y Mercadeo, de la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, Recinto Bilwi.

4.8 Unidad de análisis

Lo constituyeron los graduados de la carrera de Administración de Empresas, de URACCAN, Recinto Bilwi del periodo 2002-2009.

4.9 Descriptores

Para la realización del estudio los descriptores determinados fueron el acceso al mercado laboral, relación entre la formación y empleo y la satisfacción con la formación.

Objetivos específicos	Descriptor	Dimensiones del descriptor	Métodos y técnicas
1.-Describir como los graduados acceden a puestos de trabajo en el mercado laboral	Acceso a puestos de trabajo.	Mención (especialidad) Mercado laboral Situación laboral Métodos es de acceso al mercado laboral. Elementos que influyen en el acceso a un empleo. Graduados	Entrevista Entrevista semiestructurada

2.- Identificar la relación del empleo con la formación profesional recibida por el graduado.	Relación entre la formación y empleo.	Tiempo transcurrido hasta encontrar empleo. Ciudad donde ejerció/ ejerce los empleos. Tipo de contratación Jornada laboral Remuneración Sector económico Actividad económica Experiencia Habilidades y destrezas	Entrevista Entrevista semiestructurada
3.- Valorar la satisfacción que tienen los graduados con la formación recibida	Satisfacción con la formación recibida	Necesidades Motivación Formación teórica Formación práctica Formación general Significado de la formación	Entrevista Entrevista semiestructurada

4.9 Criterios de selección y exclusión

Las unidades de análisis se eligieron de acuerdo a los siguientes criterios.

De selección:

- a) Graduados de URACCAN Recinto Bilwi, de la carrera Administración de Empresas de las menciones en Administración Pública, Banca y Finanzas, Mercadeo y Recursos Naturales.
- b) Graduados de la carrera Administración de Empresas del periodo 2002-2009.
- c) Graduados que aparezcan en la lista proporcionado por la oficina de Registro Académico de URACCAN Recinto Bilwi.

De exclusión:

- a) Graduados de un recinto diferente a URACCAN Bilwi.
- b) Graduados de carreras diferentes a Administración de Empresas, Recinto Bilwi.
- c) Se haya graduado después del año 2009.
- d) Graduado que no aparezca en el listado proporcionado por Registro Académico de URACCAN Recinto Bilwi.

4.10 Fuentes de información

Las fuentes de las cuales se obtuvieron la información necesaria para la realización de la investigación fueron:

- Los graduados de la carrera Administración de Empresas
- La revisión de documentos oficiales como el Curriculum de la carrera Administración de Empresas y lista de graduados en dicha carrera, la cual fue proporcionada por Registro Académico del Recinto Bilwi.
- La revisión documental de información relacionada a los temas objetos de la investigación, utilizando recursos bibliográficos y electrónicos.

4.11 Métodos de investigación

Los métodos de investigación utilizados se relacionan al paradigma cualitativo. Se basó en métodos humanísticos como la investigación de campo. Mercado (2008, p.67) la define como “la observación, anotación y obtención de datos conseguidos directamente de las personas, objetos o fenómenos sujetos a estudio”.

4.12 Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica utilizada este enfoque fue la entrevista individual seleccionándose los espacios adecuados. Al respecto Sampieri, Fernández y Baptista (2008) la definen como: “una reunión para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado); puede ser individualmente o en conjunto, sin intentar llevar a cabo una dinámica grupal y que a través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema”. (p.597)

El instrumento utilizado para la obtención de la información fue una guía de preguntas abiertas en su mayoría (semi estructurado) que reflejaron las categorías seleccionadas para este estudio. Se apoyó en las notas de campo para registrar información además de las grabaciones de las cuales posteriormente se realizaron las transcripciones de las mismas.

4.13 Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento de la información obtenida se efectuó de manera ordenada, en concordancia a las categorías identificadas. El análisis de la información se efectuó a la luz de las teorías investigadas a través de las cuales se realizó la interpretación y el análisis de los resultados.

4.14 Aspectos éticos

Se mantuvo el anonimato de las personas que proporcionaron información para la realización de la investigación. Este estudio se realizó con fines académicos, considerando que sus datos podrán ser útiles para futuras investigaciones.

4.15 Delimitaciones y limitaciones del estudio

El estudio se delimitó a hombres y mujeres graduados de la Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, Recinto Bilwi, desde su fundación hasta el año 2009.

Las limitaciones durante el proceso fueron:

- 1) Este estudio se comenzó con la parte protocolaria en julio del 2008, pero por situaciones de salud se retomó a partir de agosto de 2009 culminando la investigación en noviembre del mismo año.
- 2) Durante el proceso de recolección de la información no se obtuvo datos de varios graduados debido se encuentran fuera de la ciudad y no se logró contactar con ellos, otros no respondieron a la solicitud para obtener la información, lo que influyo en no poder realizar el grupo focal que se había proyectado.

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Acceso al mercado laboral

En este apartado se describen los elementos que permiten o limitan al de distintas especialidades de la carrera Administración de Empresas acceder a la vida laboral.

La información analizada en relación a la situación laboral, evidenció que la mayoría de los graduados entrevistados tienen empleo; siendo la mención en Banca y Finanzas, la que llama la atención debido a que todos los entrevistados se encuentran en pleno empleo. Lo anterior concuerda con lo referido por la teoría del capital humano cuando hace referencia a que, la formación es un factor fundamental para encontrar empleo, así como un elemento clave para disminuir el desempleo. (Verd, 2001:11)

Del total de entrevistados solamente se encontró cinco desempleados que corresponden a las menciones en Administración Pública, Mercadeo y Recursos Naturales. De estos cinco desempleados, tres se encuentran en desempleo abierto porque, en el momento de obtener la información se encontró que han hecho diligencias en las últimas cuatro semanas para conseguir empleo y dos se encuentran en desempleo oculto porque lo han hecho en el último año. (Censo 2005) (Ver Anexo, grafico No. 1).

La información analizada mostró que los graduados de las distintas especialidades utilizaron diversas vías al buscar y obtener empleo, siendo los más efectivos los contactos con amigos y conocidos, seguido por el llenado de solicitudes, las licitaciones y el que los hayan llamado o buscado directamente de la empresa. En este sentido, concuerda con estudios realizados por Vidal, López y Pérez (2003) y Weller (2006) quienes coinciden que tanto para el primer empleo como para el ultimo/actual empleo, la vía de acceso más efectiva, resultan ser los contactos personales con amigos y conocidos y le siguen las oposiciones o concursos públicos (licitaciones). (Ver Anexos, Tabla 2 y 3)

En relación a otros elementos que hayan incidido en el graduado acceder a un empleo, sobresale lo relacionado con los partidos políticos, seguido por la experiencia, edad, idioma, el amiguismo y la poca oferta laboral. Estudios realizados sobre el tema por Espinosa y Estévez, (2005) y Weller (2006) coinciden en dos aspectos: en primer lugar, que hay una gran preocupación entre los jóvenes por la falta de experiencia laboral y en segundo lugar, que hay una gran incoherencia en el mercado de trabajo, el que se pida juventud y experiencia, cuando no se da la oportunidad para adquirirla, lo que genera un círculo vicioso.

Weller (2006) también concuerda en que hay una realidad que se manifiesta en el mercado de trabajo, y tiene que ver con los contactos personales, las recomendaciones, los privilegios sociales, los favores por interés político, etc., estos desempeñan un papel primordial en el acceso a empleos. También Verd (2001) citando a Collins (1979) expresa que, aunque la demanda de trabajo en un determinado mercado laboral es fija, y que los empleadores se limitarán a contratar a los trabajadores que necesiten, siendo su única decisión la de determinar el título necesario que requiere el puesto, existen otros elementos que también influirán, como los que expresa Weller, en el acceso al mercado laboral.

Seguidamente se presenta la opinión manifestada por uno de los entrevistados:

“Me dijeron que era muy joven y no tenía experiencia para asumir el cargo, además que tiene que llevar carta de recomendación del partido” (Entrevista a graduado, mención en Mercadeo)

5.2 Formación y empleo

En este acápite se identificaron elementos que inciden en la relación entre la formación universitaria recibida por el graduado y los empleos que haya desempeñado después de haberse graduado.

El análisis de la información respecto al tiempo transcurrido hasta encontrar un empleo después que se graduó, mostró lo siguiente: 31 de los 40 entrevistados ya se encontraban trabajando al momento de graduarse; 11 de los 40 entrevistados encontraron empleo en un lapso menor a 6 meses; 6 de los 40 entrevistados encontraron empleo entre 6 meses a 1 año y 2 de los 40 entrevistados en un plazo mayor de 1 año.

Al respecto nuevamente la teoría del capital humano apunta dos aspectos, en primer lugar, que la formación es un factor fundamental para encontrar empleo y/o mejorar en el mismo. (Verd 2001:11), y en segundo lugar la esencia misma del capital humano considera a la formación como inversiones que realizan individuos racionales con el fin de incrementar su productividad y sus ingresos. (Destinobles 2008, p.21). (Ver Anexos, Tabla 4)

En cuanto al lugar geográfico y la cantidad de empleo que han desempeñado los graduados de las diferentes menciones, la información analizada mostró lo siguiente:

- ▶ En Administración Pública, los 25 entrevistados desempeñaron en conjunto 45 empleos; en Mercadeo, los 6 entrevistados desempeñaron en conjunto 11 empleos; en Banca y Finanzas los 4 entrevistados desempeñaron en conjunto 11 empleos y en la especialidad de Recursos Naturales, los 5 entrevistados desempeñaron conjuntamente 11 empleos.

➡ En relación al lugar geográfico en el que se han desempeñado, la información obtenida mostró lo siguiente:

- Los entrevistados en Administración Pública opinaron que ha sido en el Municipio de Puerto Cabezas, en Bilwi, y San Carlos Río Coco, municipio de Waspmam, RAAN.
- Los entrevistados en Mercadeo manifestaron que han sido en Bilwi y en Belice.
- Los entrevistados en Banca y Finanzas expresaron que han sido en Bilwi.
- Los entrevistados en Recursos Naturales dijeron que han sido en Puerto Cabezas.

En torno a lo anterior expresado, nuevamente la teoría del capital humano apunta tres aspectos; en primer lugar, que la formación es un factor fundamental para encontrar empleo y/o mejorar en el mismo. (Verd 2001, p.11), y en segundo lugar la esencia misma del capital humano considera a la educación y formación como inversiones que realizan individuos racionales con el fin de incrementar su productividad y sus ingresos. (Destinobles 2008:21), y en tercer lugar, la formación tiene una indudable relación con la inserción laboral. (Verd 2001, p.10) (Ver Anexos, Tabla 6)

La información analizada en relación al tipo de contratación y jornada laboral en los empleos en que se han desempeñado los graduados de las diferentes menciones, mostró lo siguiente: en su mayoría son contratos fijos, seguidos por contratos temporales, incluso han laborado por horas; en algún momento laboraron sin contrato como también por producto; las jornadas laborales en su mayoría han sido de tiempo completo, a excepción de los de Recursos Naturales quienes también han tenido jornadas solo en fin de semana.

Al respecto Paz (2004, p.13) considera que tener niveles educativos más elevados facilita la entrada al mercado laboral y los mejores puestos en términos de estabilidad y protección son obtenidos, primero por las personas con un mayor nivel educativo.

La información analizada en torno a los salarios devengados por los graduados y mostró lo siguiente: en primer lugar los salarios devengados por la mayoría de los graduados oscila, entre C\$ 2,000.00 y 5,000.00 sobresaliendo las menciones en Administración Pública y Mercadeo; en segundo lugar sus remuneraciones oscilan entre C\$ 5,000.00 y 10,000.00 sobresaliendo las especialidades de Banca y Finanzas y Recursos Naturales y en tercer lugar remuneraciones mayores a C\$ 10,000.00 en el que sobresalen la especialidad en Recursos Naturales y Administración Pública. (Ver Anexos, Gráfico No. 1, Tabla 5)

En este sentido, lo anterior concuerda con lo referido por Wherther (2000, p.329) cuando refiere que los empleados aportan sus contribuciones físicas e intelectuales, se interesan en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades a cambio de una compensación y retribución.

Referente a los sectores económicos en los que se han desempeñado los graduados entrevistados, el análisis muestra que la mayoría se ha desempeñado en el sector privado/servicios (48% de la especialidad en Administración Pública, el 44 % de la especialidad en Mercadeo, y el 60% de la especialidad en Banca y Finanzas), a diferencia de la especialidad en Recursos Naturales, la mayoría (36 %) ha laborado en el sector Estatal/Servicio, seguido del sector ONG.

Esto se corresponde con la teoría que establece que los empresarios e instituciones del estado prefieren contratar personal con estudios universitarios. (García 2008, p.1), también concuerda con lo referido por la teoría del capital humano cuando refiere que existe una estrecha relación entre el desarrollo económico y el desarrollo educativo, puesto que este último incrementa la productividad del trabajo. (Verd 2001, p. 12)

La información analizada referente a la actividad económica en la cual se han desempeñado los graduados, muestra que la mayoría lo han hecho en el sector terciario, (98% de Administración Pública, 91% de Mercadeo, el 100% de Banca y Finanzas y el 67% de Recursos Naturales). (Ver Anexos, Tabla 7)

En cuanto a los cargos que han ejercido, la información analizada muestra que sobresalen los cargos de Gerentes, Administradores, Docentes y Responsables de áreas o departamento. (Ver Anexos, Tabla 8). Lo anterior concuerda con lo expresado en el curriculum de la carrera Administración de Empresas vigente, en relación a las funciones que realiza un administrador.

La información examinada en torno a la relación que han tenido sus empleos con la formación profesional, la mayoría de los graduados de las especialidades entrevistados manifestaron que de manera general hay mucha relación, especialmente en la parte administrativa: gestión, organización y ejecución, pero no directamente con la especialidad.

En este sentido, hay mucha relación con la teoría del capital humano que plantea la estrecha relación entre el desarrollo económico y el desarrollo educativo puesto que este ultimo permite el desarrollo productivo. El desarrollo productivo se traduce por lo tanto en desarrollo económico. Se crea un ciclo y he ahí la relación entre la formación y el empleo según Verd (2001, p.12).

También se relaciona con lo referido por Paz (2004, p.13) al referir que los niveles educativos más elevados permiten el acceso al mercado laboral, y que los puestos son obtenidos primero por personas con mayor nivel educativo. Aunque esto no es completamente válido para la totalidad de los casos, parece existir cierta bondad entre los puestos y el nivel requerido para su desempeño.

Seguidamente se presenta la opinión manifestada por uno de los entrevistados:

“Directamente todo lo que contiene el paquete de administración lo ejerzo porque estoy trabajando en el cargo y siento que aplico lo que vi en el aula de clases en el trabajo.” (Entrevista a graduado mención en Administración Pública).

En el análisis de la información en relación a si tuvieron la oportunidad de ejercer el perfil de su carrera, todos los entrevistados manifestaron que sí lo han tenido; ha resultado ser una buena experiencia, especialmente en la parte gerencial o administrativa porque ha fortalecido sus conocimientos, han aprendido mucho, han logrado vincular la teoría con la práctica, ayudado en su formación como profesional, instado a crear su negocio y son herramientas necesarias para lograr el éxito.

Por otro lado, los entrevistados de la mención en Banca y Finanzas expresaron que para algunos la experiencia fue incompleta debido a que no han logrado ejercer la especialidad en si, por las pocas instituciones financieras que existen en la ciudad.

Seguidamente se presenta la opinión manifestada por uno de los entrevistados:

“Si, he tenido la oportunidad, especialmente en mi empleo actual, pues fue buena experiencia, me ayudó y siempre voy en la misma línea.” (Entrevista a graduado mención en Banca y Finanzas)

En el análisis de la información relacionada en torno a las habilidades y destrezas adquiridas en su formación profesional, los entrevistados de todas las especialidades coincidieron que han sido buenas, excelentes, útiles y se aplican tanto en la vida laboral, como en la personal y social, aunque algunos mencionaron que tuvieron pequeñas dificultades en algunos temas mientras fueron estudiantes.

Seguidamente se presenta la opinión manifestada por uno de los entrevistados:

“Han sido excelentes pues me han proporcionado herramientas necesarias para lograr el éxito, especialmente lo que aprendí en Contabilidad 1 y 2, en Administración de Recursos Humanos y en Derecho Laboral, porque cuando tenés trabajadores bajo tu cargo tenés que manejar las leyes laborales”
(Entrevista a graduado, mención en Administración Pública)

Lo anterior se corresponde con lo referido en el Curriculum de la carrera de Administración de Empresas cuando refiere que el administrador debe tener la capacidad para identificar, definir, analizar y tomar decisiones ágiles y oportunas, tenga una formación ética y moral, además de fomentar las buenas relaciones interpersonales. (URACCAN 2003, p.8).

5.3 Satisfacción con la formación

En este acápite se analizó la valoración que los graduados entrevistados de las menciones en Administración Pública, Mercadeo, Banca y Finanzas y Recursos Naturales de la Licenciatura en Administración de Empresa, hacen de la formación que recibieron en la universidad. Para tal efecto se analizaron las opiniones vertidas en torno a la formación teórica, la formación práctica, la formación en general y el significado que para ellos tiene el tener una formación profesional.

La información examinada en torno a la formación teórica recibida en la universidad, de manera general revelan que fue buena, suficiente, útil y tiene relación con la práctica, además es importante en la vida laboral y personal, porque es la base fundamental de la carrera, aunque algunas asignaturas no eran las adecuadas para la carrera, así como la metodología utilizada, pero que se debe de seguir estudiando y fortalecer ese conocimiento adquirido.

Esto se corresponde con lo establecido en el Curriculum de la carrera, el que menciona que los contenidos académicos se elaboran en función de brindar al estudiante los conocimientos necesarios para su formación integral y del conocimiento científico-técnico en los distintos campos de la Administración. (URACCAN, 2003, p. 2).

Seguidamente se presenta la opinión manifestada por uno de los entrevistados:

“La teoría es la base fundamental de la carrera, considero que han sido buenas, pues lo he puesto en práctica en los empleos que he tenido y he visto la relación”
(Entrevista a graduado, mención en Banca y Finanzas)

Los análisis realizados en torno a la opinión que tienen los graduados entrevistados de las diferentes especialidades relativas a la formación práctica que recibieron en la universidad revela de manera general que fue buena, lograron vincular la teoría con la práctica, ayudó a conocer la empresa, permitió adquirir experiencia, y permitió obtener empleo.

Por otro lado, se encontró que la práctica fue insuficiente debido al tiempo, por lo que recomiendan se realicen pasantías en empresas, instituciones y organismos con acceso a mayor tiempo, y que en el plan de clases se incluyan programas contables computarizados. En este sentido, lo anterior difiere con lo contenido en el curriculum de la carrera en el que se menciona que los contenidos académicos se elaboran en función de brindar al estudiante los conocimientos necesarios para su formación integral y del conocimiento científico-técnico en los distintos campos de la Administración. (URACCAN, 2003, p. 2).

A continuación, se expone un resumen de lo que expresaron los entrevistados de las distintas menciones.

Los entrevistados de la mención en Administración Pública concuerdan que la formación práctica fue buena, pues permitió relacionar la teoría con la práctica, se adquirió experiencia, pero muy poca, en muy corto tiempo y eso influyó en el estudiante; algunos manifestaron que, en su tiempo, o sea, cuando estudiaron, no tuvieron la oportunidad de realizar prácticas fuera de la universidad. Recomiendan se debe enfatizar más en la práctica y sea con mayor tiempo.

Seguidamente se presenta la opinión manifestada por uno de los entrevistados:

“Considero que fue buena, porque eso me permitió conocer el trabajo que realizaban en algunas instituciones y empresas, obtener mayores conocimientos, pero debe de ser por mayor tiempo” (Entrevista a graduado, mención en Administración Pública)

“En lo personal considero que las horas prácticas de terreno son muy pocas para obtener conocimiento teórico-práctico, recomiendo la gestión de los coordinadores con las instituciones y empresas para tomar un año de práctica voluntaria y ese será un tiempo apropiado para adquirir experiencia.” (Entrevista a graduado, mención en Administración Pública)

En torno a la formación práctica, los entrevistados de la especialidad en Mercadeo opinaron que fue poca pero útil, pues ayudó a familiarizarse con la empresa y les permitió obtener empleo.

Seguidamente se presenta la opinión manifestada por uno de los entrevistados:

“Fueron buenas, te ayudan a familiarizarte con la empresa y con las demás personas, a ser responsable, pues a través de uno se ve la formación que recibes en la universidad, pero fue muy poco tiempo”. (Entrevista a graduado, mención en Mercadeo)

Los entrevistados de la mención en Banca y Finanzas expresaron que fueron muy pocas prácticas, no hicieron pasantías en la especialidad. Seguidamente se presenta la opinión manifestada por uno de los entrevistados:

“Hubo pocas prácticas en la especialidad, no entramos a ningún banco o institución financiera para conocer el funcionamiento”. (Entrevista a graduado, mención en Banca y Finanzas)

Los entrevistados de la mención en Recursos Naturales manifestaron que la formación práctica fue muy poca, pero muy interesante y lograron vincular la teoría con la práctica.

Seguidamente se presenta la opinión expresada por uno de los entrevistados:

“Fue muy poca, sólo cuando fuimos a Bonanza y visitamos la empresa HEMCONIC y en Rosita visitamos la empresa PRADA, la cual fue una experiencia muy interesante y fructífera para mí”. (Entrevista a graduado, mención en Recursos Naturales)

El análisis de la información obtenida de los graduados, en torno a la **formación en general** que recibieron en la universidad revelan que fue buena, ha sido útil para su vida personal, y en su desempeño laboral, además aportó aprendizajes y experiencias, ayudó a que sean buenos profesionales, sujetos de cambio social con una percepción diferente de la realidad, por lo tanto, se sienten satisfechos. Por otro lado, expresan que aspiran seguir especializándose en la carrera.

Esto concuerda con los contenidos académicos en torno a que se elaboran en función de brindar al estudiante los conocimientos necesarios para su formación integral y del conocimiento científico-técnico en los distintos campos de la Administración. (URACCAN, 2003, p. 2)

En este sentido Serramona, (2000, p.13) concuerda que el ser humano solamente puede ser educado si damos a la educación ese sentido pleno y amplio que supone un perfeccionamiento de las capacidades naturales de acuerdo con una perspectiva de valores, por lo tanto, la educación es posible y a la vez necesaria porque el sujeto humano no nace predeterminado por su naturaleza, sino que se realiza en interacción con otros sujetos humanos. Ser parte de la potencialidad de desarrollo formativo que tiene la naturaleza humana, pero con la educación se desborda esa misma naturaleza, hasta el punto de que el hombre llega a “desnaturalizarse” gracias a la educación, como ya afirmaba Rosseau.

En cuando a la educación superior, Orozco (2006) también afirma que es tarea de la universidad preparar el espíritu para que capte la ciencia por sí mismo y afirma claramente el carácter educativo de la universidad, el principio de la formación integral y las cualidades básicas que constituyen una educación integral. (p.34)

Seguidamente se presenta un resumen de lo manifestado por los entrevistados:

“URACCAN ha especializado a los profesores y tiene buenos maestros, y así profundizan más. Lo que más me gustaba era que hacían que analizáramos, nos han enseñado a querer a nuestra región y que los profesionales deben contribuir al desarrollo de la región”. (Administración Pública)

“Fue muy buena, URACCAN educa de manera diferente, pues veo que hay más preocupación por los alumnos”. (Administración Pública)

La información analizada en torno al **significado** que tiene para los graduados, en relación a poseer una formación profesional, revelan que ha tenido un impacto positivo en su persona, con su familia y la sociedad, permitió el acceso al mundo laboral y a la vez contribuyó al desarrollo de la región.

En este aspecto, la teoría colige que la satisfacción se relaciona con la actitud que las personas tienen con ellas mismas al haber obtenido algo que le ha producido o produce bienestar (Stoner, Freeman y Gilbert. 1996:490) y por lo tanto ha satisfecho la necesidad de autorrealización la cual es de carácter individual, y son una conquista personal, tales como obtener un título técnico o de formación profesional. (Chiavenato, 1991: 54).

Seguidamente se presenta algunas opiniones de los entrevistados:

“Me siento satisfecha, realizada, es una meta que siempre anhele y doy gracias a Dios por ello, además te piden título, se abren muchas puertas, además he sido aceptada como profesional y he sido elegida por las organizaciones gracias al título, además he recibido el respeto merecido porque he salido de una buena universidad que tiene trayectoria”. (Entrevista a graduada. mención en Mercadeo)

“Como indígena me siento bien, porque los de la costa nos toman como un cero a la izquierda y con esta preparación puedo seguir apoyando a la región, además puedo acceder a otras oportunidades.” (Entrevista graduada, mención en Administración Pública)

VI. CONCLUSIONES

Este estudio se propuso indagar de qué manera los graduados en las diferentes especialidades de la carrera Administración de Empresas de URACCAN, Recinto Bilwi, del período 2002-2009, se insertan en el mundo laboral. Se realizó a través del análisis de las vías de acceso al mercado laboral, la relación entre la formación y el empleo y la satisfacción del graduado con relación a la formación recibida.

Los graduados de Administración de Empresas se han incorporado al mundo laboral utilizando distintas vías en las que se distinguen los contactos con amigos y familiares, las licitaciones y el que los hayan buscado directamente de la empresa; sin embargo, la edad, la experiencia y los favores por interés político sobresalen como elementos que influyen en este acceso.

Los graduados de Administración de Empresas se han desempeñado en distintos empleos, tanto en el sector privado como en el estatal. Predominan los cargos administrativos, los contratos fijos y las jornadas de tiempo completo; además han transitado por distintas escalas salariales con claras tendencias ascendentes, lo que expresa correspondencia entre la formación y el empleo.

Los graduados de Administración de Empresas mostraron satisfacción con la formación recibida en la universidad, expresando que la titulación, influyo positivamente en el acceso al mundo laboral y en su vida personal, familiar tornándolos sujetos de cambio social con una percepción diferente y eficiente de la realidad; clara muestra de la utilidad de la educación superior en la región y en el cumplimiento de la visión y la misión de URACCAN.

Los graduados de Administración de Empresas expresaron que las prácticas en el proceso de enseñanza- aprendizaje fueron insuficientes tanto en tiempo como en contenido y que aspiran seguir especializándose.

VII. RECOMENDACIONES

A la universidad:

1. Se revise y transforme el currículo de la carrera Administración de Empresas, para que se incluya mayor cantidad de prácticas y la realización de pasantías en empresas, instituciones y organizaciones, que es el periodo en el cual el graduado y la graduada adquirirán experiencia, se fortalecerán sus habilidades y capacidades para un mejor desempeño.
2. Se oferten cursos de postgrados y maestrías en Administración de Empresas que permitan al graduado, seguir especializándose, para enfrentar un mundo cada vez más competitivo.
3. Se establezcan mecanismos para que continuamente se realicen estudios sobre inserción laboral de los graduados en la carrera de Administración de Empresas, que permitirá conocer aspectos relevantes que puedan incidir en la evaluación del currículo de la carrera.

VIII. LISTA DE REFERENCIAS

- Arrien, J. 1994. La Educación como inversión productiva. Algunas ideas preliminares. Managua. Obtenido por Internet el 6 de Agosto, 2009.
- Álvarez, N., Garavito, A., Ruiz, A (1999) *Curso Básico de Economía*. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.
- Busheli, M. 2000. *El empleo de los trabajadores con estudios universitarios y su prima salarial*. Universidad de la Republica, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Economía. Documentos de trabajo. Obtenido por Internet el 6 de Agosto 2009.
- Castillo, L., Lee, B., y Jarquin, R. 2007. *Estudio de seguimiento de graduados y graduadas de URACCAN Las Minas, Nivel de Licenciatura, Generación 2001-2006*. Siuna, Nicaragua.
- Chiavenato, A. 1991. *Administración de Recursos Humanos*. 2da edición Editorial McGrawHill Interamericana S.A. Santa Fe, Colombia.
- Chiavenato, A. 2005. *Gestión del Talento Humano*, 1ra. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Cloninger, S. 2003. *Teorías de la personalidad*. 3ra Edición. Editorial Pearson Prentice Hall. México.
- Contreras, J. (.n.d) *Administración*. Obtenida el 11 de Noviembre de 2009. <http://www.joseacontreras.net/admon/Administracion/Administracion de Empresas .htam#Bibliografia.C3.ADa>.
- Destinobles, A. *Teoría del Capital Humano*. Obtenido el 14 de Noviembre de 2009. <http://www.eumed.net/libros/2006a/agd/1c.htm>
- Espinosa, B y Estévez, A. 2005. *Expectativas y estrategias laborales de jóvenes en Quito*. Estudio obtenido el 30 de Agosto 2009 en Internet
- García, I. 2008. *Administración de Empresas*. La carrera con más futuro. Obtenido el 26 junio, 2008. <http://www.elmundo.es/universidad/2004/10/27/campus/1098887403.htm>
- García, J.2009. *La inserción laboral de los universitarios: Sobre cualificación y desajuste formativo*. IVIE y Universitat Pompeu Fabra. Artículo. Obtenido por Internet el 6 de Agosto 2009.

- Guajardo, G. 1997. *Contabilidad Financiera*. 2da. Edición. Editorial Mc Graw Hill, México.
- Grunberg, J. 2004. *Postgrado Metodología para la investigación cualitativa*. Módulo 1. Bilwi, Nicaragua.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. 2008. *Metodología de la investigación*. 4ta edición. Editorial Mc Graw Hill, México.
- Iriondo, I. Grandal, M., Iglesia, C., Gallego, E. 2006. *Desajuste educativo y caracterización del empleo de los licenciados en economía y empresa de la UCM*. Obtenido por Internet el 6 de Agosto 2009.
- IIPE- 2002. *La inserción laboral de los graduados universitarios*. Buenos Aires. Informes periodísticos para su publicación No. 8, Buenos Aires. Abril. Obtenido por Internet el 6 de Agosto 2009.
- Konstantinov, N., Medinski, E., y Shabaeva, M. (2006) *Historia de la Pedagogía*. En Modulo Pedagogía Universitaria. Maestría Docencia Universitaria. URACCAN.
- Koontz, H.,Weihrich, H. 1995. *Administración. Una perspectiva Global*. Décima Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Menéndez, Á. 2006. *La inserción laboral de los graduados recientes del profesorado de Educación Física en la ciudad de Buenos Aires. Argentina, 2006*. Revista Digital-Buenos Aires. Año 11- No. 102.
- Mercado, S. (2008) *¿Cómo hacer una tesis?: Licenciatura, maestría, doctorado*. 4ta. Edición. Editorial Limusa, México.
- Orozco, C. (2006). *Pedagogía de la educación superior y calidad de la docencia*. Compilación para Pedagogía Universitaria. URACCAN.
- Paz, J. 2004. *Educación y mercado laboral. Revisión de la literatura y algunos hechos para la Argentina*. CONICET-UCEMA. Obtenido por Internet el 6 de Agosto 2009.
- Puig, P. 2004. *La inserción laboral de los graduados en Administración y Dirección de Empresas, Economía y Ciencias Empresariales. Avance de resultados*. ANECA. Obtenido por Internet el 6 de Agosto 2009.
- Riaño, F., Becerra, M. 2001. *Formación académica y desempeño laboral del egresado del ISPJAE*. Base de datos AGIC-CREA. Obtenido por Internet el 6 de Agosto 2009.

- Robles, A. 2001, *Mercado de trabajo*, Instituto del Mundo de Trabajo, Wikipedia. Obtenido el 25 Junio 2008. <http://www.eumed.net/tesis/gcr/intro.doc>
- Ruiz, R., Urbina, O., y Castellanos, M. 2003. *Taller Centroamericano sobre metodología para realizar estudios sobre seguimiento de graduados universitarios. Cuestionario y Memoria*. Honduras.
- Sepúlveda, L. 2006. *Incertidumbre y Trayectorias Complejas: un estudio sobre expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile*. Estudio obtenido por Internet el 6 de Agosto de 2009.
- Stoner, J., Freeman, E. Gilbert, D. 1996. *Administración*. 6ta. Edición. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A. Mexico.
- Todaro, R., Godoy, L., Abramo, L., (2001). *Desempeño laboral de hombre y mujeres. Opinan los empresarios*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Cuadernos pagu. (17/18) pp. 197-2376. Obtenido en Internet el 6 Agosto 2009.
- Tunnerman, C. 2007. *Los desafíos de la universidad en el siglo XXI*. UNA, Costa Rica.
- Ugidos, A. y Velásquez, C. 2005. *Inserción laboral de los jóvenes.: ¿quién encuentra un empleo acorde con el nivel y tipo de formación recibida?* Estudio obtenido en Internet el 6 de Agosto de 2009.
- URACCAN, Recinto Bilwi. 2003. *Currículo de la carrera de Administración de Empresas con mención en: RRNN y Desarrollo Sostenible, Banca y Finanzas, Administración Pública, Turismo y Hotelería y Mercadeo*. Plan de Estudios 2003.
- URACCAN, Bilwi Kamla. 2003. *La evaluación dentro del proceso de enseñanza aprendizaje*. II encuentro post grado en Docencia Universitaria. Bilwi, RAAN.
- URACCAN, 2007. *Reglamento de postgrado y educación continúa*.
- Valle, P y Ader, E. 1997. *Guía para preparar monografías*. Argentina.
- Verd, J. (2001) *Itinerario biográfico, recursos formativos y empleo. Una aproximación integrada de carácter teórico metodológico*. Tesis doctoral en Sociología. Obtenido el 14 de Noviembre 2009.
http://www.tesisenxarxa.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TD_X-1118102-184711/jmvp1de8.pdf

- Vidal, J., López, R. Pérez, C. 2003. *Inserción laboral de los titulados universitarios. Informe ULE 2002*. Universidad de León. Programa Institucional de la Calidad. España. Obtenido por Internet el 6 de Agosto de 2009.
- Villagra, S., y Sequeira, V. 2006. *Compilación para el curso Evaluación Educativa*. URACCAN.
- Vidal, J., López, R., Pérez, Carolina. 2003. *Inserción laboral de los titulados universitarios. Informe ULE 2002*. Universidad de León. Programa institucional de calidad. España.
- VIII Censo de Población y IV de Vivienda 2005, Nicaragua.
- Weller, J. 2006. *La inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectoria*. Obtenido por Internet el 6 Agosto 2009.
- Werther, W y Davis, K. 2000. *Administración de Recursos Humanos*. 5ta. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Wikipedia. La Enciclopedia. 2009. Obtenido el 14 de Noviembre de 2009.
http://es.wikipedia.org/wiki/Administraci%C3%B3n_de_Empresas.
- Williamson, D. 1997. *Análisis económico de la Inversión Extranjera Directa en la Costa Atlántica de Nicaragua. 1969- 1978*. CIDCA-UCA Managua, Nicaragua.
- Williamson, D. 2007. *Compendio estadístico de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe de Nicaragua*. 1ª Edición. Managua, CIDCA.
- Zapata, Y. 2007. *Historiografía, sociedad y autonomía. Desde Tuluwalpa hasta las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense. Un pasado y un presente diferentes*. Tomo 1. 1ra. Edición, Managua.

XII. ANEXOS

Tabla 1. Situación laboral de los graduados de Administración de Empresas de URACCAN Recinto Bilwi. 2002-2009.

Especialidad	Empleado	%	Desempleado	%	Total
Administración Pública	23	92	2	8	25
Mercadeo	4	67	2	33	6
Banca y Finanzas	4	100	0		4
Recursos Naturales	4	80	1	20	5
Total		85		15	

Tabla 2. Métodos utilizados para buscar empleo. Graduados de Administración de Empresas de URACCAN, Recinto Bilwi. 2002-2009.

Métodos	Administración Pública	Mercadeo	Banca y Finanzas	Recursos Naturales
Amigos y conocidos	15	4	2	2
Familiares	4	2		
Por practicas realizadas en la universidad	3	1	2	1
Internet				
Llene solicitudes	10	5		2
Licitaciones	9		1	
Periódico	2		1	
Radio		2	1	
Cambio de gobierno			1	
Total métodos utilizados	43	14	8	5
Total entrevistados.	25	6	4	5

Tabla 3. Métodos exitosos utilizados para buscar trabajo que utilizaron los graduados de Administración de Empresas de URACCAN Recinto Bilwi, 2002-2009.

Métodos	Administración Pública	Mercadeo	Banca y Finanzas	Recursos Naturales
Amigos y conocidos	5	2	3	
Familiares	1	1		
Por practicas realizadas en la universidad	1	1	2	
Internet				
Llene solicitudes	1	2	1	2
Licitaciones	7	2	1	
Periódico				
Radio				
Cambio de gobierno				
Me buscaron de la empresa	6	2	1	3
Me recomendaron directamente	3	1		1
Total	28	11	8	6
Total graduados por especialidad entrevistados.	25	6	4	5
Media	1.12	1.83	2	1.20

Tabla 4. Tiempo transcurrido para encontrar un empleo. Graduados de Administración de Empresas, URACCAN, Recinto Bilwi. 2002-2009.

Concepto	Administración Pública		Mercadeo		Banca y Finanzas		Recursos Naturales		Total	
Ya estaba trabajando	20	80%			3	75%	4	80%	31	62%
Menos de 6 meses	2	8%	5	83%			1	20%	11	22%
De 6 meses a 1 año	3	12%							6	12%
Mayor de 1 años			1	17%	1	25%			2	4%
Total	25	100	6	100	4	100	5	100	50	100

Tabla 5. Remuneraciones obtenidas por los graduados de Administración de Empresas, URACCAN, Recinto Bilwi. 2002-2009.

Escala de remuneración	Administración Pública		Mercadeo		Banca y Finanzas		Recursos Naturales		TOTAL
Menor de C\$ 1,000.00	2	8%	1	17%					3
C\$ 1,000.00 – 2,000.00	3	12%	2	33%	2	50%	2	40%	9
C\$ 2,000.00 – 5,000.00	21	84%	5	83%	3	75%	1	20%	35
C\$ 5,000.00 -10,000.00	14	56%	4	67%	4	100%	4	80%	25
Mayor de C\$ 10,000.00	2	8%					2	40%	4
Total graduados entrevistados	25		6		4		5		76

Tabla 6. Cantidad de empleos obtenidos por los graduados de Administración de Empresas, URACCAN, Recinto Bilwi. 2002-2009.

Especialidad	Cantidad de empleos que ha tenido	Total entrevistados
Administración Pública	45	25
Mercadeo	11	6
Banca y Finanzas	10	4
Recursos Naturales	11	5
Total	77	40

Tabla 7. Sector económico en el que se han desempeñado los graduados de Administración de Empresas, URACCAN, Recinto Bilwi. 2002-2009.

Sector	Administración Pública		Mercadeo		Banca y Finanzas		Recursos Naturales		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Estatal de Servicio	17	31%	6	38%	1	20%	4	36%	22	26%
Privado/ Producción										
Privado/ Servicio	15	28%	7	44%	3	60%	2	18%	27	31%
Comercio	8	15%	1	6%	1	20%			10	12%
ONG	12	22%	2	13%			3	27%	17	20%
Cuenta propia	2	4%					2	18%	4	5%
Total	54		16		5		11		86	

Tabla 8. Sectores de la actividad económica en la que se han desempeñado los graduados de Administración de Empresas, URACCAN Recinto Bilwi, 2002-2009.

Sector Económico	Administración Pública	Mercadeo	Banca y Finanzas	Recursos Naturales	Total
Primario	2 (2%)	1 (9%)		2 (33%)	5 (7%)
Agricultura, ganadería, agropecuario	1			1	2
Caza, silvicultura y pesca	1	1		1	3
Secundario	0				
Exploración, minas y canteras					
Industria					
Construcción					
Terciario	45 (98%)	10 (91%)	9 (100%)	4 (67%)	68 (93%)
Electricidad y agua	3				3
Comercio en general, hoteles y restaurantes	7	1	1	1	10
Transporte y comunicaciones	1	1	1		3
Establecimientos financieros		2	1		3
Servicios comunales, sociales y personales	1				1
Informática y actividades relacionadas (consultarías o suministro)	1		1	1	3
Investigación y desarrollo	2			1	3
Enseñanza primaria/Secundaria	2		1		3
Enseñanza Técnica	3				3
Educación superior	10	3	3	2	18
Salud	4		1	1	6
Actividades culturales y deportivas					
Asistencia social	4	2			6
Entretenimiento	2				2
Servidor público	2	1			3
Admón. Justicia	3				3
Total	47	11	9	6	73
Total Entrevistados por especialidad	25	6	4	5	40

Tabla 9. Cargos que han desempeñado los graduados de Administración de Empresas, URACCAN, Recinto Bilwi. 2002-2009.

Cargos	Administración Pública	Mercadeo	Banca y Finanzas	Recursos Naturales	Total
Administrador, Administrador Financiero, Director Administrativo	2	2	2	2	8
Asistente Administrativo	2			1	3
Analista de crédito			1		1
Asistente de Gerencia	1	1			2
Auxiliar contable	1				1
Asesor Comisiones de trabajo				1	1
Bodeguero	1				1
Cajero	1	3		1	5
Capacitador, promotor	2			1	3
Docente	2	2	2	2	8
Dependiente	1				1
Encargado de programas	1				1
Especialista en asuntos municipales				1	1
Encuestador	2				2
Gerente	4		3	1	8
Jefe de Operaciones	1				1
Operador Rayos X			1		1
Oficial de Operaciones		1			1
Operador de video	1				1
Responsable de Crédito	1				1
Recepcionista	1				1
Responsable de Servicios Municipales				1	1
Responsable de Recursos Humanos	2				2
Responsable de Área		1			1
Responsable de Crédito	2				2
Responsable comercial	1				1
Responsable de laboratorio de Informática	1				1
Responsable de Tesorería	1				1
Responsable de Finanzas	1				1
Responsable Bienes del Estado	1				1
Responsable de Servicios Generales	1				1
Secretaria Administrativa	3	1			4
Secretaria Judicial	1				1
Sistematizador de proyectos	1				1
Sub director Administrativo			1	1	2
Supervisor de Higiene y seguridad	1				1
Supervisor de Encuestas	1				1
Técnico capacitador	1				1
Técnico en Planificación	1				1
Técnica en Programa atención integral a la niñez	1				1
Levantar inventario	1				1
Total	45	11	10	11	77

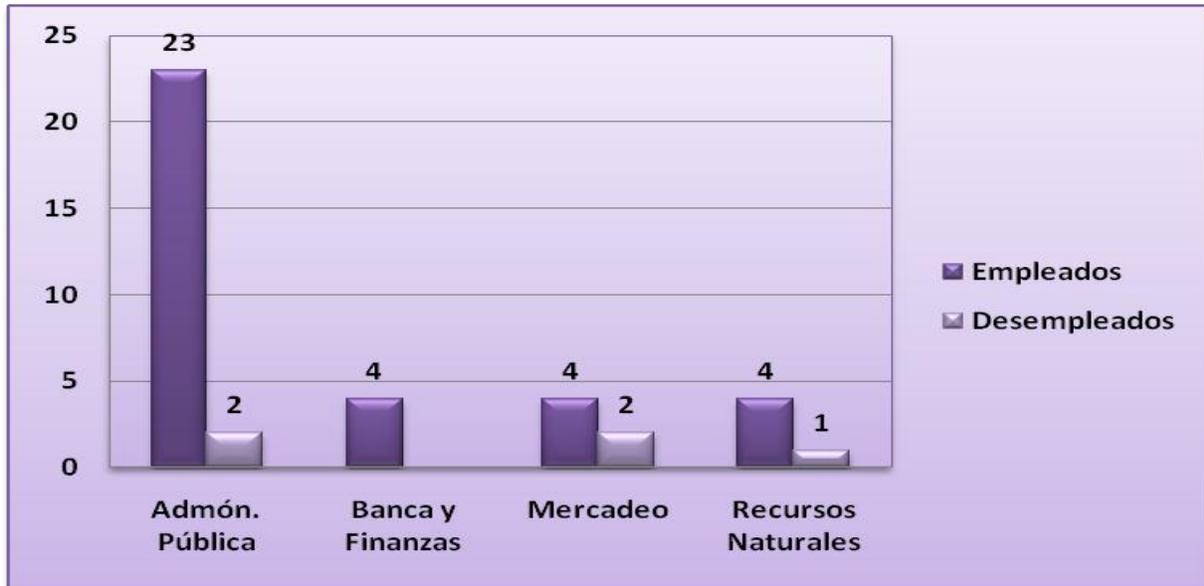


Gráfico 1: Graduados de Administración de Empresas, URACCAN, Recinto Bilwi, empleados y desempleados por especialidad. 2002-2009.

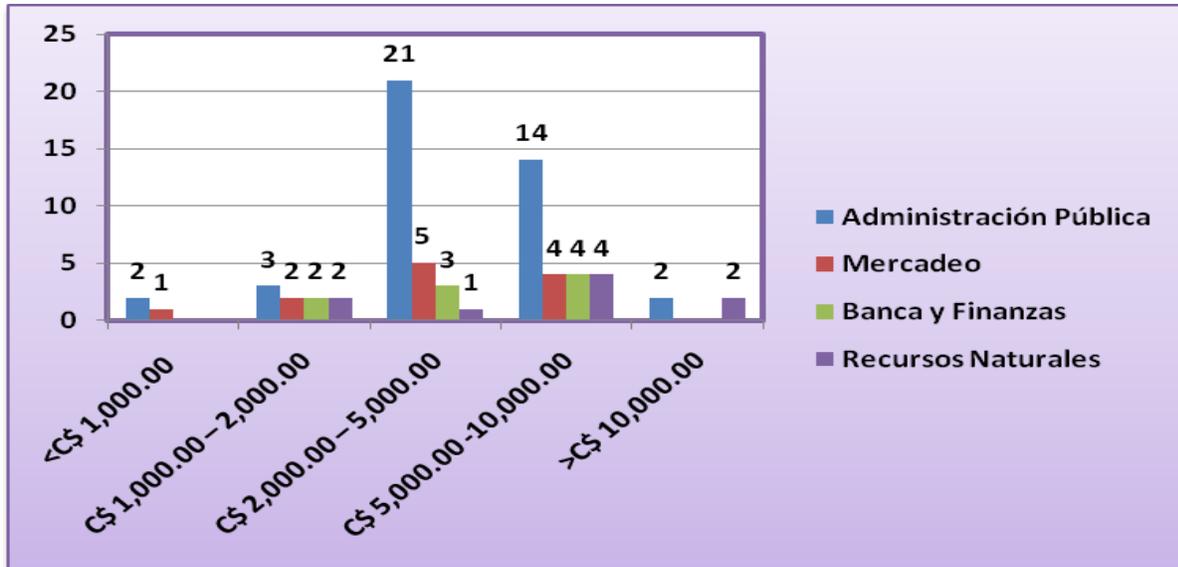


Gráfico 2. Remuneraciones que han devengado los graduados de Administración de Empresas, URACCAN, Recinto Bilwi. 2002-2009.



Gráfico 3. Sector Económico en el que se han desempeñado los graduados de Administración de Empresas, URACCAN, Recinto Bilwi. 2002-2009.

Carta a graduados

Bilwi, RAAN , Nic.
Septiembre de 2009.

Estimados colegas.

Estoy trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca de los graduados de Administración de Empresas del Recinto Bilwi. Solicito su apoyo para que conteste algunas preguntas. El tiempo estimado es de 20 minutos. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas. Sus opiniones serán sumadas e incluidas en la tesis. Le agradeceré conteste con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas buenas o malas. Su aporte, al responder este cuestionario, será muy valioso para esta investigación.

Atentamente,

Lic. Mary Lau Williams
Investigadora



Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense
URACCAN
Maestría en Docencia Universitaria

Guía de entrevista para graduados de Administración de Empresas con menciones en Banca y Finanzas, Administración Pública, Recursos Naturales y Mercado del Recinto Bilwi. 2002 – 2009.

El objetivo de este cuestionario es analizar la inserción laboral de graduados/as de Administración de Empresas del Recinto Bilwi. Su aporte, al responder este cuestionario, será muy valioso para esta investigación.

I.- DATOS GENERALES

Sexo:_____ Edad:_____ Etnia:_____

Estado civil: soltero, () casado () viudo () divorciado () unión libre ()

Fecha y Lugar de Nacimiento:_____

Lugar de residencia actual:_____

Especialidad de la carrera: () Recursos Naturales () Administración pública ()
Mercado

() Banca y Finanzas

Motivos de Elección de la carrera_____

Año de Ingreso a la universidad: _____

Año de Egreso de la universidad: _____

Tiempo empleado en realizar carrera_____

Año de graduación de la universidad: _____

Teléfono al que se le puede contactar_____

Correo Electrónico: _____

II.- ACCESO AL MERCADO LABORAL

- 1) ¿Cuál es su situación laboral actual? Señale con un círculo el ítem seleccionado.
a) Empleado b) Desempleado
- 2). Si está desempleada ¿Cuál es el motivo?
- 3). Si está desempleado, ¿Cuánto hace que busca trabajo? _____
- 4) ¿Cuáles métodos o canales ha utilizado al buscar empleo?
 - a) Amigos y conocidos
 - b) Familiares
 - c) Por practicas realizadas durante los estudios en la universidad
 - d) Internet
 - e) Llame solicitudes
 - f) Licitaciones
 - g) Periódico
 - h) Otras (Por favor especifique) _____
- 5) De todos los canales o métodos que utilizo para buscar empleo, ¿Cuál le fue exitoso?
- 6) ¿Qué elementos han influido en que no haya podido acceder a un empleo a pesar de haber utilizado los canales correspondientes?

III FORMACION Y EMPLEO

- 1) Desde su graduación ¿cuánto tiempo transcurrió hasta encontrar un empleo? Señale con un círculo el ítem seleccionado.
 - a) Ya estaba trabajando. _____ (tiempo). Por favor indique el periodo de tiempo que tenía laborando al momento de su graduación.
 - b) Menos de 6 meses
 - c) De 6 a 1 años
 - d) Mayor de 1 año
- 2). Desde su graduación ¿cuántos empleos ha tenido? Incluya el actual.
- 3) En que ciudad, país ha ejercido los empleos que ha tenido incluyendo el empleo actual. (Lugar geográfico).
- 4).- ¿Qué tipo de contratación ha tenido en cada uno de los empleos que ha tenido? Señale con círculo el / (los) ítem(s) señalado (s). Puede señalar más de uno

a) Fijo/indefinido b) Temporal c) Sin contrato d) horas e) otros (indique por favor) _____

5).- ¿Qué tipo de jornada laboral ha tenido en sus empleos? Incluya el actual. Señale con círculo el / (los) ítem(s) señalado (s). Puede señalar más de uno.

a) Tiempo completo b) Medio Tiempo c) Horas d) Solo fin de semana e) Otros indique por favor)._____

6) ¿Qué remuneración ha obtenido en cada empleo? Señale con un círculo el ítem seleccionado. Puede señalar más de uno.

- a) Menor de C\$ 1,000
- b) Entre C\$ 1,000 y 2,000
- c) Entre C\$ 2,000 y 5,000
- d) Entre C\$ 5,000 y 10,000
- e) Mayor de C\$ 10,000

7) ¿En qué sector económico ha trabajado? Señale con un círculo el ítem seleccionado. Puede señalar más de uno.

- a) Producción
- b) Servicio
- c) Comercio
- d) Estatal
- e) Privado
- f) ONG
- g) Cuenta propia (negocio propio)

7.) ¿En que actividad económica ha laborado? Incluya el actual. Señale con un círculo el ítem seleccionado. Puede señalar más de uno.

Sector primario

- a) Agricultura, ganadería y agropecuarios
- b) Caza, silvicultura y pesca

Sector Secundario

- c) Exploración minas y canteras.
- d) Industria manufacturera
- e) Construcción.

Sector terciario.

- f) Electricidad y agua
- g) Comercio en general, hoteles, restaurantes
- h) Transporte y comunicaciones
- i) Establecimientos financieros
- j) Servicios comunales sociales y personales.
- k) Informática y actividades relacionadas (consultorías o suministros)
- l) Investigación y desarrollo
- m) Enseñanza primaria / Enseñanza secundaria
- n) Enseñanza técnica
- o) Educación superior
- p) Salud
- q) Actividades culturales y deportivas
- r) Asistencia social
- s) Otras (por favor señale) _____

8) ¿Qué relación han tenido sus empleos con su formación profesional?

9.) ¿Qué cargos, funciones realizó en los empleos que haya ejercido o ejerce actualmente? Por favor describa comenzando desde el último o actual. Si desea puede indicar el nombre de la empresa donde laboro o labora actualmente.

10) Si ha tenido la oportunidad de ejercer el perfil de su carrera, ¿Qué opina de esta experiencia?

11) ¿Qué opina de las habilidades y destrezas que ha adquirido en su formación profesional?

IV SATISFACCION

- 1) ¿Qué opina sobre su formación teórica en la universidad?
- 2) ¿Qué opina sobre su formación práctica en la universidad?
- 3) ¿Qué opina sobre la formación en general recibida en la universidad?
- 4) ¿Qué significa para usted el haber adquirido una formación profesional?

Agradezco profundamente su participación en esta investigación.

Atentamente

Lic. Mary Lau Williams