



UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE URACCAN

Monografía

**Impacto de la formación de Recursos
Humanos en Administración de Empresas
URACCAN, para el Fortalecimiento de la
Autonomía Bilwi, Enero, 2000-Diciembre, 2009**

**Para optar al título de: Licenciada en Administración
de Empresas con Mención en Administración Pública**

**Autoras: Br. Jannette Azucena Valle Dávila
Br. Gareth Joessy Ocampo Willis**

Tutor: Msc. Otilio Reyes Blanco

**Puerto Cabezas- RAAN
Bilwi, marzo, 2010**

Registro: 290

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

Monografía

**Impacto de la formación de Recursos
Humanos en Administración de Empresas
URACCAN, para el Fortalecimiento de la
Autonomía Bilwi, Enero, 2000-Diciembre, 2009**

**Para optar al título de: Licenciada en Administración
de Empresas con Mención en Administración Pública**

**Autoras: Br. Jannette Azucena Valle Dávila
Br. Gareth Joessy Ocampo Willis**

Tutor: Msc. Otilio Reyes Blanco

**Puerto Cabezas- RAAN
Bilwi, marzo, 2010**

Dedico este trabajo con mucho amor y cariño a mi querida y recordada madre *IRMA DE JESUS DAVILA CRUZ* que fue el motivo de mi inspiración y entrega, fue la persona que me dio la fuerza y valentía de vencer los obstáculos que se me presentaron a lo largo del camino, fue una mujer honorable, integra, intachable, digna de admiración y ejemplo a seguir, aunque ya no esté en este mundo siempre estará en mi corazón, recordándola y amándola por siempre.

Br. Jannette Azucena Valle Davila

Dedico este trabajo con mucho amor y cariño a mis padres **Sidney Ocampo y Jolieth Willis**, fuente de mi inspiración, dedicación y alcance de mis objetivos, quienes con su apoyo, sus consejos, sus valores, motivación constante, ejemplos de perseverancia y amor incondicional han hecho posible un sueño, que a fin de cuentas es nuestro.

A mis hermanos ***Dionicio, Conny, Deba, Gerson y Ulises*** por su comprensión, apoyo y cariño que me han brindado durante la realización de este trabajo de investigación.

A mi hijo **Ludy Ocampo** mi más bello tesoro, te amo.

Br. Gareth Joessy Ocampo Willis

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios dador de la vida, de conocimiento y sabiduría, por darnos la inteligencia de saber elegir el camino correcto, y darnos la oportunidad de seguir progresando en la vida.

A nuestros padres, por el amor, apoyo incondicional y desinteresado tanto moral como económico que nos brindaron, en todo momento, especialmente en la realización de nuestros sueños.

A nuestros hermanos, hermanas y familiares por su apoyo incondicional desinteresados, y que influyeron en el logro de nuestros objetivos profesionales.

A la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense URACCAN Recinto-Bilwi, por permitirnos ser un miembro más del recurso humano que prepara e instruye.

A los docentes de este recinto por compartir sus valiosos conocimientos científicos y experiencias vividas que nos sirvieron para ser una mejor persona.

En especial, a nuestro profesor y tutor el **Msc. Otilio Reyes Blanco** por su apoyo tanto en los buenos y malos momentos que atravesamos durante nuestro estudio.

A nuestros amigos y todas aquellas personas que hicieron posible el logro de este sueño.

INDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
DEDICATORIA	i-ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. OBJETIVOS	4
2.1 General	
2.2 Específicos	
III. MARCO TEÓRICO	
3.1 Generalidades	5
3.2 Índice de empleo y desempleo en los graduados universitarios	6
3.3 Concepto de impacto	9
3.4 Concepto de recursos humanos	11
3.5 Administración de empresas	20
3.6 Perfil del titulado en Administración de Empresas	21
3.7 Autonomía regional	25
3.8 Retos y desafíos de la Formación de recursos humanos	29
3.9 Necesidad de continuar Formando recursos humanos	31
IV. METODOLOGÍA	35
V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	66
VII. RECOMENDACIONES	68
VIII. LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	70
IX. ANEXOS	73

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráficos 1. Graduados de la carrera de Administración de Empresas	96
Gráfica 2: Sexo y etnia	97
Gráficos 3. Profesionales que laboran actualmente	98
Gráficos 4. Centros de trabajo	99
Gráficos 5. Barreras de inserción al mercado laboral	100
Gráficos 6. Políticas de contratación	101
Gráficos 7. Áreas de trabajo	102
Gráficos 8. Organigrama funcional institucional URACCAN	103
Gráficos 9. Organigrama institucional URACCAN	104
Gráficos 10. Organigrama del recinto URACCAN	105
Figura 11. Fotos de URACCAN Bilwi	106

Resumen

Según el Dr. Tunnerman (2007) argumentó que, “la llave del desarrollo es la educación” ya que es el motor que impulsa el desarrollo de cualquier sociedad y que constituye en el elemento principal que genera cambios, nuevas formas de pensar, evoluciona y se proyecta con un enfoque de servicio a la sociedad.

Por lo cual la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense Recinto Bilwi, como institución educativa comunitaria e intercultural trabaja con la comunidad y para la comunidad contribuyendo al fortalecimiento de la autonomía regional y preparando recursos humanos calificados y competitivos para el mercado laboral, es decir los recursos humanos que demanda la región para lograr una verdadera autonomía regional de tal manera que con una eficaz administración pública se logre materializar las expectativas deseadas por la población de la RAAN como lo es salud para todos, educación, empleo, vivienda y otras necesidades para vivir con dignidad basado en los derechos establecidos en la Constitución Política de Nicaragua y la Ley de autonomía.

En este sentido el presente estudio de investigación se realizó con el propósito de conocer el impacto de la formación de los recursos humanos calificados de la carrera de administración de empresas para el fortalecimiento de la autonomía regional y para lo cual se definieron como variables, identificar la cantidad de estudiantes graduados y sus centros de trabajo, impacto de la formación de recursos humanos calificados, determinar los retos y desafíos y valorar la necesidad de continuar formando recursos humanos calificados de la carrera de administración de empresas, siendo el estudio

descriptivo, mixto y longitudinal con una muestra de 38 personas escogidas por conveniencia ya que muchos de los graduados se encuentran en otros municipios de la región, otros se encuentran dispersos en diferentes oficinas en la Ciudad de Bilwi, sumado a esto las ocupaciones, la voluntad de brindar información y para la recopilación de la información se utilizaron entrevistas y cuestionarios presentando los resultados en tablas estadísticas y tablas matriciales .

Entre los principales resultados obtenidos figuran los siguientes:

1. Existen 61 profesionales graduados de la carrera de administración de empresas y el 64% optaron por la especialidad de administración pública debido al campo de acción y a las oportunidades de empleo.

2. El 92% de los graduados se encuentran laborando en diferentes instituciones, empresas privadas, Organismos no gubernamentales, negocios propios y las principales barreras con que se han encontrado para penetrar al mercado laboral son: “Instituciones y mercado laboral politizados”, “falta de experiencia de los recién graduados”, “pocas oportunidades de trabajo”, “domino de idiomas de la región”.

3. Los graduados ocupan cargos importantes en varias instituciones, empresas privadas y ONGS.

4. La universidad URACCAN está realizando un trabajo excelente y juega un papel importante para el fortalecimiento del proceso autonómico y que se manifiesta en la formación de recursos humanos calificados.

La importancia del presente estudio de investigación radica en que los resultados pueden servir a las autoridades de URACCAN, docentes y estudiantes como

un aporte técnico-científico y como marco de referencia para futuras investigaciones relacionadas al tema y a la coordinación de la carrera de Administración de Empresas como insumos para mejorar o reformar el pensum académico de la carrera para que la misma sea más atractiva y tenga mayor demanda a nivel regional, ya que la universidad incurre en muchos costos y gastos para preparar o formar un estudiante a nivel profesional .

I. INTRODUCCIÓN

La Región Autónoma Atlántico Norte (RAAN), cuenta con dos centros de Educación Superior: Bluefields Indian and Caribbean University (BICU) y la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense



(URACCAN), ambos ubicados en la ciudad de Bilwi, municipio de Puerto Cabezas. La existencia de estas dos Universidades implican avances significativos en la educación ya que fortalecen el proceso de autonomía regional, responden a una necesidad fundamental de la sociedad costeña que es formar recursos humanos, calificados con visión de desarrollo y con un profundo compromiso social, político, económico y cultural para el fortalecimiento de la autonomía regional.

Por lo tanto la Asociación PRO-URACCAN gestiona ante el CNU la creación de la universidad y el 6 de Marzo de 1992 el Consejo Nacional de Universidades (CNU), resuelve autorizar la creación, acreditación y funcionamiento de URACCAN como universidad y en 1993 la Asamblea Nacional otorga Personería Jurídica mediante Decreto 602 dictado el 3 de Junio del mismo año y publicado en la Gaceta Diario Oficial de la República de Nicaragua.

En 1995 inicia el funcionamiento de la Universidad con el programa de educación a distancia conocido como (PRUEDIS- II) con el objetivo de preparar a nivel de licenciatura en ciencias de la educación a 120 maestros empíricos de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe

y de inmediato preparo los programas de las carreras de Administración de Empresas en las diferentes especialidades, ciencias de educación e Ingeniería Agroforestal, posteriormente abrieron las carreras de Informática Administrativa, Sociología con mención en Autonomía y en el 2009 la carrera de Medicina intercultural, convirtiéndose así en una universidad líder en las regiones autónomas.

A lo largo de los 15 años que tiene la Universidad, ha puesto al servicio de la sociedad costeña a 61 graduados en la carrera de Administración de Empresas, de los cuales 39 han optado por la especialidad de Administración Pública debido al campo de acción y a las posibilidades de ingresar al mercado laboral, 9 en mercadeo, 7 en banca y finanzas y 6 en recursos naturales, los cuales han tenido acogidas en las instituciones gubernamentales, empresas privadas, organizaciones no gubernamentales y otros optaron por establecer sus propios negocios.

URACCAN como una institución educativa, comunitaria e intercultural trabaja con las comunidades y para la comunidad contribuyendo al fortalecimiento de la autonomía regional mediante la implementación del Plan Estratégico de Desarrollo Regional, preparando recursos humanos competitivos con visión emprendedora, de manera tal que con una eficaz administración pública materialicen las expectativas deseadas por la población de la RAAN como lo es salud para todos, educación, empleo, vivienda y otras necesidades para vivir con dignidad y equidad.

Lo antes descrito nos motivo realizar el presente estudio de investigación sobre el **“Impacto de la Formación de Recursos Humanos Calificados de la carrera de**

Administración de Empresas URACCAN, Bilwi para el Fortalecimiento de la Autonomía regional”, con el propósito de identificar la cantidad de estudiantes graduados de la carrera de Administración de Empresas que laboran actualmente, describir el Impacto de la Formación de Recursos Humanos para el Fortalecimiento de la autonomía regional, determinar los retos y desafíos de la formación de recursos humanos calificados y valorar la necesidad de continuar formando recursos humanos calificados de la carrera de administración de empresas según demandas del mercado laboral y la competencia, ya que la universidad incurre en muchos costos y gastos para preparar o formar un estudiante a nivel profesional.

El tipo de estudio es Descriptivo, mixto y longitudinal y para la recopilación de la información se utilizaron entrevistas y cuestionarios, además de revisiones bibliográficas para el soporte teórico de la investigación

La importancia de este estudio de investigación radica en que los resultados pueden servir a las autoridades de URACCAN, docentes y estudiantes como un aporte técnico-científico y como marco de referencia para futuras investigaciones relacionadas al tema y a la coordinación de la carrera de Administración de Empresas como insumos para mejorar o reformar el pensum académico de la carrera para que la misma sea más atractiva y tenga mayor demanda a nivel regional.

II. OBJETIVOS

2.1 General

- Analizar el impacto de la formación de Recursos Humanos en Administración de Empresas URACCAN, Bilwi para el fortalecimiento de la Autonomía Regional en el periodo Enero 2000-Diciembre 2009.

2.2 Específicos

- Identificar la cantidad de estudiantes graduados de la carrera de Administración de Empresas que laboran actualmente en las instituciones públicas, empresas privadas y Organizaciones no Gubernamentales.
- Describir el impacto de la formación de Recursos Humanos en Administración de Empresas para el fortalecimiento de la Autonomía Regional.
- Determinar los retos y desafíos de la formación de Recursos Humanos en la carrera de Administración de Empresas para el fortalecimiento de la Autonomía Regional.
- Valorar la necesidad de continuar formando Recursos Humanos en la carrera de Administración de Empresas según demandas del mercado laboral y la competencia.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Generalidades

A través de la historia se ha resaltado la importancia que tiene la fuerza de trabajo dentro de los modelos para el desarrollo de las naciones, así Tunnerman (2007) citando al autor Adam Smith, quien destacaba las habilidades intrínsecas de la fuerza laboral y las ventajas de la especialización del trabajo, del mismo modo a autores clásicos como Marx que refiere al capital humano como un factor decisivo de desarrollo y progreso que determina los diferentes tipos de grado de desarrollo de los países.

El informe de Desarrollo Humano de Nicaragua (2000, p. 66), argumentó que, “la llave del desarrollo es la educación”.

La educación permite a las personas cultivar sus capacidades y en la medida en que éstas se potencian, se amplían el sentido crítico, analítico y propositivo: “La educación entonces, abre oportunidades, permite opciones, que son la síntesis, la esencia del desarrollo humano”. (Castillo, 2004)

Lau(2009) citando a Tunnerman (2007) refiere que, 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 proyecta con un enfoque de servicio a la sociedad traducidas en los elementos humanos que prepara y profesionaliza resultados un producto de ella, apto para la sociedad.

Del mismo modo, Lau, (2009) citando a villagra y sequeira (2005) refiere que, para la educación superior el impacto que pueda tener el egresado se determina y analiza a la luz de las funciones profesionales que desempeñan, los mercados de trabajo a los que acceden en este aspecto identificando las áreas y sectores donde los graduados 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 confrontara la realidad para determinar si realmente hay 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.

3.2 Índice de empleo y desempleo en los graduados universitarios

Según la Organización Internacional del Trabajo, desde el inicio de la era moderna, la inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta. El trabajo es un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material.

A partir de 1975 el mercado de trabajo se ha visto sometido a numerosos cambios que han afectado el crecimiento de la masa de desocupados de manera progresiva y al parecer imparable. Así estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han llegado a cifrar en mil millones el número de personas sin trabajo en el mundo, las relaciones y condiciones laborales han sufrido variaciones con el paso del tiempo, pero siempre ha mantenido una constante invariablemente; los amos tenían necesidad de esclavos, los colonos de indígenas,

los empresarios obreros; y es que la productividad era tan baja que todos los hombres y mujeres debían “ganarse el pan con el sudor de su frente” a fin de que mediante la apropiación del excedente de su trabajo, unos pudieran disfrutar de un mejor nivel de vida.

Paralela a esta crisis de la política y de los políticos, desde que inicio el gobierno de Chamorro, la situación económica y social se ha ido deteriorando en las dos Regiones Autónomas al ritmo de la acelerada implementación de las políticas de ajuste estructural. Según las políticas de ajuste estructural, el desempleo promedio en la RAAN y RAAS está entre el 80 y el 90%, es decir el 93% de la población vive en pobreza y la canasta básica en enero 1996 costaba 1 mil 267.52 córdoba, la más cara de toda Nicaragua.

3.2.1 Participación de graduados universitarios en el mercado laboral

-¿Profesionales rumbo al desempleo?

Esta es quizás el tema de mayor preocupación para los jóvenes universitarios, el desempleo. Al preguntarle a Belli, si esta situación es consecuencia del desempleo generalizado en el país o consecuencia directa de malas políticas de oferta de carreras, contestó: “es ambas cosas, por un lado las universidades están graduando individuos que no tiene mucho valor en el mercado porque sus talentos o sus habilidades profesionales son muy pobres. No es cierto, por ejemplo, que existe una abundancia de buenos abogados. En estos momentos hay 16,000 en la tubería del sistema universitario, pero conseguir uno bueno es difícil y así se puede hablar de muchos administradores de empresas” y agrega que: “lo que se

necesita es una mejoría en la calidad para volverlos más empleables y competitivos. (Belli, 2007)

Estas palabras de Belli contrastan cuando observamos la participación de los profesionales universitarios en la Población Económicamente Activa (PEA). Las encuestas de empleo realizada por el Instituto Nicaragüense de Estadísticas y Censos (INEC) en noviembre 2005, refleja que el 24.2% de los ocupados totales del sector formal (aproximadamente 117,233.29 personas) poseen nivel de educación universitaria, este dato es concordante con las estadísticas del Consejo Nacional de Universidades (CNU) que establece que aproximadamente el 22% de los estudiantes universitarios trabajan.

En opinión de Tunnerman, en el país hay un problema de desempleo porque el sector productivo o empresarial es débil, pero reconoce que efectivamente algunos profesionales que salen de las universidades no están suficientemente capacitados. (Tunnerman, 2007)

3.2.2 Empleadores de profesionales en el mercado laboral

Para profundizar el acápite de empleadores de profesionales se describen dos grandes sectores del mercado laboral:

Sector privado, que corresponde por lo general a las empresas privadas, que trabajan con capital propios o en forma de socios entre individuos con fines lucrativos en la industria manufacturera, comercialización o en prestación de servicios.

Sector gubernamental, que corresponde a las instituciones públicas o estatales, que son organismos de prestación de servicios básicos a la población sin fines de lucro, que desempeñan una función de interés público, generalmente con fondos que provienen del tesoro nacional.

Los datos del 2006, provenientes de las investigaciones de la Fundación Internacional para el Desafío Económico Global (FIDEG), revelan que del total de la Población Económicamente Activa calificada con títulos universitarios, un 83% se encuentra trabajando y un 17% afirma estar desocupado o en desempleo abierto.

Los datos de las investigaciones del FIDEG, también dan cuenta que el sector privado, es el mayor empleador de los profesionales, ya que el 78% de los profesionales con títulos universitarios trabajan en el sector privado, ya sea por su propia cuenta o como asalariados, seguido del sector estatal que proporciona empleos al 22% de los profesionales graduados.

3.3 Concepto de impacto

El impacto puede definirse como un cambio en el resultado de un proceso y este cambio puede percibirse en la forma como se realiza el proceso o las prácticas que se utilizan y que dependen, en gran medida, de la persona o personas que las ejecutan, dicho de otra manera, el impacto es la consecuencia de los efectos de cualquier proyecto o proceso. (Diccionario de la Lengua Española. Real Academia, 1984)

- **Impacto social**

El impacto social se refiere a los efectos que un proyecto o proceso tiene sobre la comunidad en general en las condiciones sociales que favorezcan el desarrollo integral de las facultades de los seres humanos. (Diccionario de la Lengua Española. Real Academia, 1984)

- **Impacto económico**

Efecto intenso o cambio efectuado por proyectos o procesos, en lo relativo a las actividades que administra los recursos aplicados a procesos productivos tendientes a obtener bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas. (Rossember, J., 1999)

- **Impacto cultural**

Cambios en el conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época o grupo social, es decir efectos, ya sean positivos o negativos en el conjunto de todas las formas y expresiones de una sociedad determinada y como tal incluyen costumbres, prácticas, códigos, normas y reglas de la manera de ser, vestimenta, religión, rituales, normas de comportamiento y sistemas de creencias y otros que identifican a una sociedad. (Diccionario de la Lengua Española. Real Academia, 1984)

- **Impacto político**

Efecto intenso o cambio efectuado por algo, en lo relativo a las actividades políticas del estado. (Diccionario de la Lengua Española. Real Academia, 1984)

3.4 Concepto de Recursos Humanos

El diccionario de economía (1999), define el Recurso Humano como "las actividades humanas desarrolladas en el producto, ya que el producto de un país depende fundamentalmente de lo que es capaz de producir cada persona, a través de su inteligencia, creatividad, esfuerzo, etcétera".

En [Administración de Empresas](#), se denomina recursos humanos al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una [organización](#) y en el contexto mundial cada vez más cambiante, el [capital humano](#) adquiere particular significado, como resultado del reconocimiento que se hace del papel del conocimiento en el desarrollo de la [sociedad](#). (Chiavenato, 1993)

3.4.1 Consideraciones sobre el tratamiento del concepto de capital humano

El "Capital Humano" es actualmente una expresión muy utilizada a partir de los cambios organizacionales y el rol preponderante que el conocimiento y el talento humano juega en la Nueva Economía Mundial.

Lazcano, C (2006) en su artículo " Capital Humano, en busca de su contexto" señala que el origen del término "Capital" procede del latín "caput", y humano procede del Latín "human", que significa cabeza, por tanto el capital humano en latín significaría "cabeza humana", que es donde se concentra la [inteligencia](#) humana, la psiquis y [los valores](#) fundamentales de los hombres, además de los aspectos físicos y biológicos.

De acuerdo con las diversas [teorías](#) del capital humano, “la educación es fuente de crecimiento y de bienestar integral. Es muy común referirse al [capital humano](#) teniendo en cuenta las cualidades y características de las personas, o sea, sus aspectos intangibles, por ejemplo, la formación, [educación](#), escolarización, el [conocimiento](#), la [salud](#), las condiciones de vida y [trabajo](#) y cuando se trata de los aspectos tangibles se refieren a la cantidad, [salario](#), contratación, jubilación, entonces lo consideran recursos humanos”. (Destinobles, G 2004)

Becker, G. (1964), define el concepto de capital humano como “el conjunto de las capacidades productivas que un [individuo](#) adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, por tanto en esta se distinguen dos formas posibles de formación:

- La formación general, adquirida en el [sistema](#) educativo, formativo.
- La formación específica adquirida en el seno de una unidad de [producción](#) o de [servicio](#), que permite desarrollar al trabajador su [productividad](#) dentro de [la empresa](#), pero nada, o bien poco, fuera de ésta sin la primera”.

En todas las definiciones anteriores sobre el termino de capital humano, se observa un conjunto de elementos comunes, todas lo relacionan con el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades, información, destrezas, que se alcanzan a través de la educación y que elevan el rendimiento y la productividad, a la vez, estas definiciones las vinculan únicamente al [desempeño](#) netamente económico de las personas en una organización. Cuanto más rápido y equitativo sea el [proceso](#) de acumulación de capital humano, se tenderá a

alcanzar [procesos](#) de crecimiento económico sostenido, resolver el problema de la cantidad y [calidad](#) de [empleo](#), resolver el desequilibrio externo y disminuir el grado de [la pobreza](#) y la desigualdad en la [distribución](#) de [ingresos](#)".

Por lo que consideramos que en la definición de capital humano intervienen tres factores:

- Capacidad
- [Comportamiento](#) y
- Esfuerzo.

3.4.2 Tipos de recursos humanos

3.4.2.1 Recursos Humanos Calificados

La definición básica de recursos humanos calificados tiende a referirse a personas con educación superior, es decir, a personas adultas que han completado formalmente la educación universitaria y que han obtenido un título o licenciatura. Además se considera como trabajador calificado a aquel que tiene la educación, experiencia de trabajo, los conocimientos adquiridos en las escuelas superiores, y otras habilidades que le ayudarían a establecerse, por sí mismo y de manera satisfactoria en una organización. (William B., Werter, J & Keith D., 1989 p. 391)

3.4.2.2 Recursos Humanos no Calificados

Según la definición del Ministerio de Trabajo, son aquellos que realizan tareas sencillas y rutinarias que pueden requerir considerable esfuerzo físico, e incluso de herramientas manuales, poca experiencia y bajo conocimiento previo del trabajo, limitada iniciativa o capacidad de juicio.

3.4.2.3 Diferencias entre Recursos humanos calificados y Recursos humanos No calificados

Las diferencias que aparecen cuando una economía empieza a incorporar mano de obra calificada es que la economía se vuelve más flexible, un sistema con recursos humanos calificados se vuelve más dinámico, por lo tanto, formar profesionales es formar un sistema flexible que se adapte a los cambios. En cambio, un sistema con baja calificación no permite generar valor agregado y así el sistema se hace más rígido. En relación al salario, cuánto más se aumenta el valor agregado más crece. Entonces, en una economía con recursos de alta calificación se tiende hacia salarios más altos. Los trabajadores más calificados tienen más posibilidades de participar en la distribución de la riqueza; cuanto menos capacitación menos posibilidad de negociación; además se considera que nadie quiere perder recursos calificados porque es más difícil reemplazarlos. (William B., Werter, J & Keith D. 1989 p. 391)

3.4.3 Formación de Recursos Humanos

Lau (2009) citando a Verd (2001) refiere que “Si un individuo desea progresar, si quiere tener un buen empleo debe formarse, el saber no ocupa lugar, y por el contrario proporciona una ventaja comparativa y competitiva de trabajo frente 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. Lau (2009: 35)

Por lo tanto, consideramos que la formación profesional propicia del desarrollo de competencias, conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el desempeño profesional; las competencias son los diversos complejos de conocimiento. Lau (2009: 43)

3.4.3.1 Formación de recursos humanos basada en competencias

En el debate contemporáneo de la Educación Superior, ha adquirido especial relevancia el tema de las competencias y de la formación profesional basada en competencias, por lo tanto lo primero que corresponde hacer, al abordar este tema, es un deslinde conceptual sobre el término competencia que, según el Diccionario de la Real Academia Española, en la acepción que nos concierne, significa aptitud, idoneidad.

La “Declaración Mundial sobre la Educación Superior para el Siglo XXI” (París, octubre de 1998), considera que la formación profesional o disciplinaria de nivel superior debe comprender una educación general amplia y una educación especializada para determinadas carreras, esa formación debe ser a menudo interdisciplinaria, centrada en competencias y aptitudes, pues ambas preparan a los individuos para vivir en situaciones diversas y poder cambiar de actividad.

El Informe Delors “La Educación Encierra un Tesoro” sostiene que en la educación contemporánea se ha dado una evolución desde la noción de calificación profesional a la noción de competencia. “Cada vez con más frecuencia, los empleadores ya no exigen una calificación determinada, que consideran demasiado unida todavía a la idea de pericia material, y piden, en cambio, un conjunto de competencias específicas a cada persona, que combina la calificación propiamente dicha, adquirida mediante la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos”.

Según Tünnermann, para diseñar un modelo de formación de profesionales, que se corresponda a los requerimientos actuales, se necesita una organización curricular flexible y una educación profesional basada en competencias. Si se trata de dar respuesta a los desafíos de una economía globalizada y de un mercado profesional cambiante se necesita proporcionar al futuro graduado competencias genéricas, competencias cognoscitivas, competencias especializadas y las competencias técnicas propias de la profesión, que le proporcionen las habilidades y destrezas de su campo profesional específico. (Tünnerman, C., 1996, p. 79-85)

Pero no bastan las competencias laborales, profesionales y técnicas, se requieren también las competencias para una vida de calidad y el ejercicio de una ciudadanía responsable, es lo que la Conferencia Mundial sobre “Educación para Todos” designó como “las necesidades básicas de aprendizaje”. Si la aspiración es ofrecer una formación integral, entonces deben proporcionarse las competencias para la productividad, pero también las competencias básicas para la ciudadanía.

3.4.4 Impacto de la formación de Recursos Humanos

La pertinencia de la Universidad en la sociedad está en relación directa con las expectativas y reclamos que la sociedad espera de la Universidad y es por ello que las instituciones universitarias hay que estudiarla no sólo por sus funciones, sus impacto, sino también por la calidad de sus recursos humanos y en particular por la de su personal docente. Como señala Bok, D. (1992) “La calidad de las instituciones de educación superior se mide por la calidad de sus estudiantes y de sus profesores”.

El impacto de un proceso educativo se traduce en sus efectos sobre una población amplia: comunidad, claustro, entorno, estudiante, administración, identificando efectos científico - tecnológicos, económico - social - cultural - político, centrado en el mejoramiento profesional y humano del hombre y su superación social. Algunos autores incluyen el impacto educacional dentro de los criterios generales utilizados para definir la calidad de la dirección educacional. Estos criterios son: la eficiencia educativa, la funcionalidad, el desarrollo del claustro y la eficacia directiva operativa, en este marco lo que se pretende es medir la calidad de la educación y los resultados de la misma”. (Espinoza, P. & Luz, E., 1998)

Asimismo encontramos un concepto más general sobre impacto de la formación de recursos humanos calificados, que lo define como “el grado de influencia interna y externa que posee la educación superior; en el ámbito interno se percibe en los cambios que experimentan los estudiantes a su paso por la unidad académica; en el ámbito externo se traduce en los aportes y transferencias que se realiza en su región o comunidad”. (Heinz, D., 1996)

En la definición anterior, se resalta la importancia que adquiere la educación en las personas y los posibles resultados que les generan, que se ve traducido en beneficios personales como sociales y como se observa, se siguen remarcando los resultados en las personas, es decir, cuando se habla del grado de influencia interna, tiene que ver con el avance en el desarrollo de conocimientos por parte de los estudiantes como consecuencia de su paso dentro de la universidad, que se puede considerar como un mejor nivel cultural, mayores conocimientos sobre un área o tema, un grado mayor de reflexión y análisis, mientras que el grado de influencia externa se refiere a los resultados obtenidos al paso de la universidad, traducidos en beneficios a su región o comunidad, lo cual se manifiesta en mejores servicios que pueda prestar el egresado, y en el aumento de la productividad entre otros.

Otra definición al respecto, se refiere al “proceso sistemático que permite la medición de resultados a posteriori a través de indicadores, a fin de constatar el grado en que se han alcanzado los objetivos propuestos en un período de tiempo determinado”. (González, J., 1998, p. 102)

En todas las definiciones anteriores se han expresado que el recurso más valioso de las organizaciones es la gente, por lo tanto este tipo de recurso se convierte en punto clave para la consecución de objetivos, para obtener este impacto se hace necesario poseer una política en la administración del recurso, que este armonizada con las necesidades de cada ámbito.

La formación de recursos humanos es de vital importancia para el desarrollo de los países, que deben estructurar un sistema educativo acorde a las necesidades internas y

externas, por lo tanto, teniendo en cuenta los objetivos de nación, estas políticas deben desempeñar un papel consistente con las estructuras en que se desarrollen, fomentando políticas flexibles y no regirse por tendencias mundialistas que no encajen en la realidad de cada región. (González, J., 1998, p. 103)

Los estudios de la OIT hacen la salvedad de que el empleo de los profesionales en el sector formal es sensible al comportamiento económico del país, no obstante, ellos demuestran que la rentabilidad de la educación superior se encuentra por encima de la realidad promedio de la educación en general. Así la rentabilidad de la educación primaria y secundaria medida por el salario principal que devengan los trabajadores poco calificados es menor en 10% respecto a la educación superior, la cual llega a tasas del 18% y 20% de rentabilidad, iguales brechas se observan en el cálculo en base al ingreso del trabajo. Lo que sí es concluyente es que cursar niveles de educación superior resulta beneficioso tanto a nivel individual como social.

“Hoy en día la educación superior es una inversión estratégica, porque si estamos en un contexto de globalización, de mercados abiertos y competitivos la pregunta es: ¿en qué términos se establece la competitividad entre los países? en términos de la calidad de los productos. ¿Cómo se le da calidad a los productos? cuando es planeado y elaborado con personal calificado, entonces los recursos humanos de alta calificación son los que permiten al país ser competitivo, quiere decir que en última instancia lo que permite realmente en los mercados abiertos son los sistemas educativos y es ahí donde nos hemos descuidado”. (Tunnerman, 2007, p. 15)

3.5 Administración de Empresas

Según el diccionario económico define la Administración de Empresas como “la rama del estudio de administración que se basa en el proceso de planificación, organización, dirección y control de trabajo de los miembros de la organización para alcanzar las metas establecidas”.

La Administración de Empresas como es el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, trabajando en grupos, alcance con eficiencia metas y objetivos institucionales. (Koontz & Weihrich, 1995)

Por lo que consideramos que los profesionales de la carrera de Administración de Empresas son preparados para ocupar diferentes puestos de estructuras organizacionales de empresas u organizaciones que demandan sus conocimientos, destrezas y habilidades en el campo de la misma.

Un administrador exitoso es capaz de optimizar la utilización de los recursos asignados y capacidades de la empresa para el cumplimiento de sus objetivos basado en sus responsabilidades y funciones de planificar, coordinar, dirigir y evaluar, por lo que exigen continua interrelación con las distintas áreas funcionales de la organización con una clara orientación hacia la acción y la toma de decisiones. (Reyes, 2008:22)

3.6 Perfil Profesional del titulado de Administración de Empresas de la Universidad URACCAN

Existen diversas concepciones a cerca del perfil profesional, en este caso utilizaremos el indicado por Lau (2009) citando a 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”.

El currículo de la carrera de Administración de Empresas en sus diferentes especialidades que ofrece la Universidad URACCAN establece 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 funciones, pero el gerente moderno que prepara URACCAN además, debe saber identificar oportunidades de inversión para el desarrollo y transformación de la economía comunitaria, regional y nacional e internacional.

El administrador debe caracterizarse por mostrar actitudes de compromiso con el desarrollo económico 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. (URACCAN, Bilwi, Currículo de la carrera de Administración de Empresas, 2003)

El campo de acción de la Administración de Empresas es amplio, por lo que la Universidad URACCAN como centro de enseñanza superior divide dicha carrera en menciones, o bien conocidas como especialidades, entre las cuales podemos mencionar:

- Administración pública
- Administración de recursos naturales
- Banca y Finanzas
- Mercadeo

Las especializaciones inciden en un mayor y mejor nivel de experiencia científica y técnica de un sector específico del quehacer administrativo, por lo que cada especialización presenta un perfil ocupacional.

3.6.1 Administración Pública

Según Reyes, O.(2008), en su Módulo de “Administración Pública I” define a la Administración Pública, como el conjunto de organizaciones estatales ya que pone en contacto directo a la ciudadanía con el poder político, satisfaciendo los intereses públicos de forma inmediata y está integrada por el poder ejecutivo y los organismos que dependen de las empresas estatales. Dicho de otra manera, la Administración pública es el contenido esencial de la actividad correspondiente al Poder Ejecutivo, y se refiere a las actividades de gestión, que el titular de la misma desempeña sobre los bienes del estado para suministrarlos de forma inmediata y permanente, a la satisfacción de las necesidades públicas y lograr con ello el bien general.

Por lo que la Administración Pública, es entonces la fase de gobierno que consta de la ordenación operativa de personas mediante la planificación, organización, educación y dirección de su conducta para la realización de los fines del sistema político, ya que cuando se habla de administración pública se entiende que es con el propósito de satisfacer los intereses públicos.

3.6.2 Administración de Recursos Naturales

El ser Administrador de Empresas especialista en administrar los recursos naturales, es tener la capacidad técnica y científica de armonizar la satisfacción de las necesidades humanas, cada vez más creciente con la responsabilidad de salvaguardar, proteger y mejorar el deterioro del ecosistema. Administrar esta paradoja y desarrollar niveles de rentabilidad para los proyectos empresariales y generar empleos productivos sin menoscabo de la destrucción de la biodiversidad terrestre y marítima de la Costa Caribe de Nicaragua, es el núcleo central de la vida profesional de este administrador.

El objetivo de la carrera es formar profesionales que atienden la problemática relacionada con el aprovechamiento y la conservación de los recursos naturales, así como aquella que se manifiesta en el deterioro ambiental como consecuencia el desarrollo social y económico de la población, con la capacidad de identificar tales problemas y proponer soluciones basadas en principios ecológicos en técnicas adecuadas y en la normatividad vigente. Además, que promueva una cultura de conservación y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales de la región y del país. (Currículo de la carrera de Administración de Empresas, 2003)

3.6.3 Banca y Finanzas

El ser administrador de empresas especialista en Banca y finanzas implica la obtención de recursos financieros convencional y no convencional, la correcta administración de estos, el control de dichos recursos, el proceso de negociación, la organización de entidades de créditos, el sistema de control de dichos recursos financieros. (Currículo de la carrera de Administración de Empresas, 2003)

El egresado en banca y finanzas será capaz de:

- Cultivar y gestionar los valores éticos y morales en su desempeño profesional y social en la dirección y gestión de las empresas e instituciones financieras: bancarias, inversiones y seguros.
- Desarrollar actividades de asesoría y consultoría empresarial en la gerencia moderna de empresas e instituciones financieras: bancarias, inversiones y seguros.
- Ejercer funciones de alta gerencia en empresas e instituciones, financieras bancarias, inversiones y seguros, así como en las bolsas de valores.
- Aplicar técnicas y métodos científicos para resolver problemas financieros y de inversión en empresas corporativas.

3.6.4 Mercadeo

La mercadotecnia es un sistema total de actividades mercantiles cuya finalidad es planear, fijar precios, promocionar y distribuir productos, servicios o ideas que

satisfacen necesidades entre los mercados meta, a fin de alcanzar los objetivos de la organización. (Stanton & Futrell, 1989)

Por la definición anterior, consideramos que ejercicio del profesional de la mercadotecnia es amplio y útil, tanto para él como para el contexto desde el cual desarrolla sus actividades, en la actualidad, existe una creciente demanda del sector empresarial por este profesional, para la introducción de sus productos y servicios en el mercado, cada vez más competitivo.

3.7 Autonomía Regional

3.7.1 Concepto de autonomía

Según el diccionario de la lengua española (2005), define a la autonomía como “la condición y estado del individuo, comunidad o pueblo con independencia y capacidad de autogobierno. Potestad de ciertos entes para regirse con órganos y normas propias en el marco de un estado mayor”.

3.7.2 Autonomía Regional

Es el respeto y promoción de un sistema de administración territorial con su propio modo de gobierno a nivel comunal, municipal y regional, que conlleva al desarrollo con identidad de los pueblos culturalmente diferenciados. (URACCAN, Plan estratégico institucional, 2008-2012)

3.7.3 Régimen de Autonomía

Según la Ley No. 28 "Estatuto de Autonomía de las Regiones de la Costa Atlántica de Nicaragua" define al

Régimen de Autonomía como “el sistema o forma de gobierno, jurídico, político, administrativo, económico y financieramente descentralizado dentro de la unidad del Estado nicaragüense, establece las atribuciones propias de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua, de sus órganos de administración, los derechos y deberes que corresponden a sus habitantes para el ejercicio efectivo de los derechos históricos de los pueblos indígenas y comunidades étnicas de la Costa Atlántica de Nicaragua, consignadas en la Constitución Política de la República de Nicaragua, la Ley 28 y demás leyes de la República”.

3.7.4 Marco Jurídico-Legal de la Autonomía Regional

La Autonomía de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe nicaragüense tiene su respaldo jurídico –legal en las siguientes leyes:

-Constitución Política de Nicaragua

La Constitución Política reconoce el proceso de Autonomía de la Costa Atlántica de Nicaragua. En el art.5 de la Carta Magna reconoce el régimen de Autonomía y en su capítulo VI (artículos 89, 90 y 91) se establecen los derechos de las comunidades de las Regiones Autónomas.

-Ley No. 28 – Estatuto de Autonomía

El estatuto de Autonomía fue aprobado por la Asamblea Nacional de Nicaragua el 2 de septiembre de 1987 y reglamentado hasta el nueve de Julio del 2003. El Estatuto de Autonomía es la base en la que se fundamenta la Autonomía de la Costa Atlántica, los derechos de los pueblos indígenas y comunidades étnicas

y el control y regulación de los recursos naturales y medio ambiente de las regiones autónomas.

3.7.5 Educación Superior y Autonomía Regional

Según el Plan Estratégico de Desarrollo Regional (2004) establece que las autoridades regionales deben gestionar y asegurar el acompañamiento técnico y financiero a los pueblos indígenas y comunidades étnicas para la elaboración de planes de manejo y elaboración de propuestas de demarcación territorial, aprovechando las capacidades de las universidades regionales, organismos de la sociedad civil y los recursos humanos calificados para impulsar el desarrollo socioeconómico de la región.

Las Regiones Autónomas Atlántico Norte (RAAN) antes de la década de los 90s solo contaban con la existencia de centros educativos primarios y en menor grado de centros de educación secundaria. Partiendo del argumento del Informe de Desarrollo Humano (IDH 2000), tenemos una idea clara de la importancia que tenía para la región la creación de centros educativos superiores, ya que la educación universitaria constituye un aporte fundamental al desarrollo de capacidades y conocimientos científicos, contribuyendo al desarrollo humano sostenible y por ende al desarrollo económico-social de la población costeña.

La educación en las Regiones Autónomas de la Costa Caribe de Nicaragua ha tenido avances significativos que fortalecen el proceso de Autonomía. Esos avances se manifiestan en la existencia de dos centros de educación superior: Bluefields Indian and Caribbean University (BICU) y la Universidad de las Regiones Autónomas De La Costa Caribe nicaragüense (URACCAN), las cuales responden a una necesidad fundamental de la sociedad

costeña de formar sus recursos humanos, científica y profesionalmente, teniendo un profundo impacto económico, social civil cultural y político en beneficio del desarrollo sostenible de las regiones autónomas y del país. (Informe de Desarrollo Humano, 2005)

Así, en la Ley No. 28 "Estatuto de Autonomía de las Regiones de la Costa Atlántica de Nicaragua", en su art. 13, declara: "Las Regiones Autónomas podrán solicitar a las universidades regionales, nacionales y extranjeras el apoyo necesario para diseñar organizar y ejecutar planes y programas encaminados a la formación, capacitación y profesionalización de sus habitantes en el ámbito superior y apoyo en áreas o especialidades de interés para el desarrollo regional".

También en su art. 15, declara: "El plan de inversiones del sector en las Regiones Autónomas deben de orientarse hacia el fortalecimiento de la capacitación de los recursos humanos, la infraestructura física y a mejorar el equipamiento y los suministros médicos y no médicos".

Cabe mencionar que la universidad URACCAN como unidad académica, sigue en la labor de la formación de recursos humanos calificados teniendo como misión institucional, la formación de recursos humanos, con conocimientos y capacidades científico-técnica, actitudes humanistas, alto espíritu y sentido del emprendimiento y la innovación, para que contribuyan al fortalecimiento del sistema autonómico regional y del país.

3.8 Retos y desafíos de la formación de Recursos Humanos Calificados

En el inicio de un nuevo siglo, en el mundo y en nuestro país, la sociedad exige una demanda de la educación

superior sin precedentes, basada en la toma de conciencia de la importancia fundamental que este tipo de educación reviste para el desarrollo sociocultural y económico y para la construcción del futuro. (Tunnerman, 1996)

Según Tunnerman, la universidad actual le corresponde ser un factor clave para el desarrollo científico; el modelo de universidad científica, tecnológica y humanista conjuga fortalezas que son atributos únicos: una elevada concentración de hombres de ciencia y pensamiento, que hace de la universidad una institución social con capacidad de general nuevos conocimientos y habilidades para comprender los desarrollos tecnológicos, y con capacidad de difundir, socializar dichos conocimientos.

El autor antes mencionado refiere que, la Universidad y sus retos futuros, impone una nueva visión de la Educación Superior caracterizada por la búsqueda de la pertinencia y la calidad, ello incluye el ajuste constante a las nuevas exigencias de los cambios tecnológicos, asociadas al desarrollo creciente de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y la naturaleza de las concepciones de dirección predominantes en el mundo actual.

Estas exigencias producen constantes cambios y transformaciones en todos los procesos de las Instituciones de Educación Superior, o sea, en las universidades tanto en la actualización de los equipamientos y las tecnologías así como en los métodos y estilos de dirección que coadyuven a una mayor participación, comprometimiento, motivación y creatividad de todos sus recursos humanos como sujeto activo de las transformaciones requeridas e indicador decisivo de la Excelencia Universitaria.

Por lo tanto, estudiarla es fundamental no sólo por sus funciones y sus impactos, sino también por la calidad de sus recursos humanos y en particular por sus profesores y de sus estudiantes, por lo tanto la necesidad de perfeccionar la Gestión Integrada de los Recursos Humanos en las Universidades es inminente.

Según Heinz, D. (1996), los desafíos más importantes que enfrentan hoy las universidades es lograr que los estudiantes puedan incorporarse con el éxito al mundo de trabajo más allá de mantener la excelencia en la formación académica, hoy ninguna casa de altos estudios desconoce que es fundamental para el alumno egresar con experiencia previa.

Además, afirma que la política del sector público y el reto de los centros educativos superiores debe estar orientada a generar una fuerza laboral con habilidades y destrezas necesarias para su inserción en el mercado de forma competitiva, además mejorar la calidad, pertinencia y relevancia de la oferta de formación técnica y profesional. (Heinz, D., 1996)

3.9 Necesidades de continuar la formación de Recursos humanos

El capital humano es el recurso más valioso y la clave para el desarrollo con igualdad, por lo que en los últimos años se han realizado importantes esfuerzos para su formación, capacitación y adiestramiento. El sector social en su conjunto ha iniciado un proceso de modernización y fortalecimiento institucional, el cual incluye, replanteamientos y formulación de políticas, así como redefinición del marco legal para la orientación del quehacer sectorial y la priorización de sus intervenciones,

estos implica la aprobación de la ley, políticas y plan de salud, la ley de participación educativa, plan de educación y su plan común, la política de protección social, la ley de higiene y seguridad del trabajo y ley de derechos laborales adquiridos. (Tunnerman, 2007)

Según, Belli, G. (2007), la fuerza laboral en Nicaragua se caracteriza por una baja calificación, originada en los altos índices de analfabetismo, bajos niveles de escolaridad, limitaciones en el acceso a la educación y la capacitación técnica, lo que a su vez tiene un impacto negativo en los niveles de productividad e ingresos.

El período 2001-2005 se caracterizó por un comportamiento irregular de los indicadores de cobertura y por el fortalecimiento del proceso de modernización del sector que apunta a hacer más pertinente y relevante la educación a las demandas sociales y competitividad. La política de educación está contribuyendo a desarrollar el capital humano a fin de que la persona adquiera conocimientos, habilidades y destrezas para llevar una vida digna y productiva en el marco de valores éticos y morales. (Belli, G. 2007)

Según Tunnerman, “existe un problema de pertinencia, hay muchas carreras que no son pertinentes a las verdaderas necesidades”, además sostiene que el problema de muchos profesionales concentrados en unas cuantas carreras, es creado por la proliferación de carreras que ofrecen las nuevas universidades privadas, “aquellas carreras que no requieren laboratorios, de equipos, de mucha infraestructura, carreras de contabilidad, administración, derecho. Además que no toman en cuenta el mercado laboral por que solo consultan con los bachilleres que desean estudiar, la realidad es que se deberían de hacer estudios de la oferta

y demanda de carreras con el mercado laboral nicaragüense.

3.9.1 Mercado Laboral

La organización como sistema opera dentro de un medio ambiente interactuando con otros sistemas, ya que del ambiente la organización recibe información para la toma de decisiones (investigación de mercado, de proveedores, de la competencia, los insumos necesarios para su operación (entrada de recursos humanos, materiales, financieros, y técnicos). La entrada de recursos humanos calificados y no calificados son restricciones impuestas por el medio ambiente (legislación laboral, seguridad social, impuestos y, en este medio ambiente, la organización coloca los productos o salidas provenientes de sus operaciones. (Reyes, 2008)

De todos estos aspectos del medio ambiente, nos interesa el hecho de que los recursos humanos entren y salgan de la organización, generando una dinámica particular, en el mercado de trabajo.

Según Kotler, P. (1999) define el mercado laboral como “el mercado donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otros mercados, ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo.

El mercado laboral se trata de un espacio económico donde convergen una oferta y una demanda como en cualquier mercado, en este caso de recursos humanos,

conformado por las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponibles para ello. (Chiavenato, 1993, p. 136)

La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación por el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permita a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural). (Tunnerman, 2007)

Además, describe que el mercado de trabajo cada vez exige más a los graduados. Además de conocimientos y destrezas a nivel profesional, pide que tengan también la capacidad de adaptarse a nuevos ámbitos laborales no necesariamente relacionados con lo que estudiaron en la universidad, así surge la figura de un nuevo tipo de trabajador que los expertos denominan "*el profesional flexible*".

3.9.2 Competencia Laboral

El término competencia se refiere al desempeño social complejo que expresa los conocimientos, habilidades, aptitudes y actividades de una persona dentro de una actividad específica, sea ésta especializada, de carácter técnico o profesional. (Kotler, 1999)

Así podemos describir la competencia laboral como la capacidad que es posible demostrar para desenvolverse dentro de un campo de trabajo específico mediante actividades y tareas singulares, propias de un área de especialización o de ocupación. Es más apropiado

referirla a niveles técnicos de desempeño. Se puede explicar, cómo la condición en la que un gran número de profesionales desean laborar en las mismas circunstancias en lo que se refiere a experiencia laboral, currículum y capacidad técnica-profesional, conocimientos adquiridos, habilidades y destrezas dentro del mercado laboral.

El número de jóvenes con una educación universitaria está creciendo en Nicaragua y su desenvolvimiento tiene implicaciones importantes a nivel social, económico, político y cultural. Así mismo, el porcentaje de centroamericanos con títulos universitarios ha crecido de 1% en los noventa a 4% de la población. Sin embargo, al contar a la fuerza laboral, los profesionales universitarios representan un 10%. En los años venideros, el tamaño de profesionales continuará creciendo y su posición nacional se torna más relevante. En particular, en la medida que la educación formal crezca, el interés en la participación política responsable crece así como también su posición económica. Este desarrollo ofrece opciones positivas y algunas preocupaciones, en particular, en el tema del desempleo y su calidad competitiva. (Belli, 2007

IV. METODOLOGÍA

- **Tipo estudio:** Descriptivo, mixto y longitudinal.
- **Lugar de estudio:** Universidad URACCAN, Recinto Bilwi-Kamla
- **Área de estudio:** Carrera de Administración de Empresas con sus 4 especialidades:
 - Administración pública
 - Administración de recursos naturales
 - Banca y finanzas
 - Mercadeo
- **Duración del estudio:** Enero 2000 – Diciembre 2009.
- **Universo:** Comprende 74 personas, distribuidos de la siguiente manera:
 - 61 Estudiantes graduados de la carrera de Administración de empresas.
 - 12 Directores y Ejecutivos de empresas privadas, instituciones y organismos no gubernamentales donde laboran los graduados de administración de empresas.
 - Coordinación de la carrera de Administración de empresas URACCAN, Recinto Bilwi.
- **Muestra:** Equivalente a 38 personas que estarán distribuidos de la siguiente manera:
 - 25 Estudiantes graduados de la carrera de Administración de empresas.
 - 12 Directores y Ejecutivos de empresas privadas, instituciones y organismos no gubernamentales.

- Coordinación de la carrera de Administración de empresas.
- **Tipo de Muestra:** Por conveniencia debido a que muchos de los graduados se encuentran en otros municipios de la región, la dispersidad en que se encuentran en la ciudad de Bilwi y las funciones que desempeñan.
- **Criterios de Inclusión y exclusión**

Criterios de inclusión:

- Graduados de la universidad URACCAN, Recinto Bilwi, de la carrera de Administración de Empresas en las especialidades de Administración pública, Recursos naturales, Mercadeo, Banca y finanzas del periodo enero 2000- Diciembre 2009.

Criterios de exclusión:

- Egresados no graduados de la carrera de Administración de Empresas del Recinto URACCAN- Bilwi.
- Graduados de otras carreras que oferta la universidad URACCAN Recinto, Bilwi.
- Estudiantes graduados de las diferentes carreras de la universidad URACCAN Recinto, Bilwi después del año 2009.
- Graduados que no aparezca en el listado proporcionado por registro académico de URACCAN recinto Bilwi.

- **Métodos para recolección de la información:**
 - Para la recolección de la información se elaboraron guías de entrevistas y guías de cuestionarios.
- **Fuentes de información:**
 - **Fuentes Primarias:** Entrevista a coordinación de la carrera de Administración de Empresas, cuestionario a estudiantes graduados, cuestionario a directores y ejecutivos de empresas privadas, instituciones y Organismos no Gubernamentales.
 - **Fuentes secundarias:** Bibliografías, documentos, folletos e internet relacionados al tema en estudio.
- **Plan de tabulación de la información:**
 - Para la tabulación de la información se utilizó la técnica de palote y el análisis de la información se hará utilizando la estadística descriptiva, presentando los resultados en tablas estadísticas y tablas matriciales.
- **Las variables de estudio:**
 - Identificar la cantidad de estudiantes graduados de la carrera de administración de empresas que laboran actualmente en las instituciones públicas, empresas privadas y Organizaciones no Gubernamentales.
 - Describir el impacto de la formación de recursos humanos en administración de empresas para el fortalecimiento de la Autonomía Regional.

- Determinar los retos y desafíos de la formación de recursos humanos en la carrera de administración de empresas para el fortalecimiento de la Autonomía Regional.
 - Valorar la necesidad de continuar formando recursos humanos en la carrera de administración de empresas según demandas del mercado laboral y la competencia.
- **Aspecto ético:**
 - Se mantendrá en anonimato el nombre de las personas que brindaron informaciones precisas para hacer posible la realización de esta investigación, además la información que se nos brinde será utilizada con fines exclusivamente académico y no de lucro.

- **Operacionalización de variables**

No	Variable	Sub Variable	Definición	Indicadores	Fuentes	Técnicas
1	Identificar la cantidad de graduados de la carrera de administración de empresas que laboran actualmente.	Cantidad de estudiantes Especialidad Centros de trabajo	Número total de personas que cursa estudios particularmente de grado medio o superior que ha alcanzado un grado académico. Preparación en una rama de determinada arte o ciencia. Diversos centros donde laboran los graduados de la carrera de administración de empresas. Diversos cargos o puestos de trabajos en	Social y de conocimiento	Estudiantes graduados, registro académico	Guías de cuestionario Guías de entrevista

		<p>Área de trabajo</p> <p>Sexo</p>	<p>que se desempeñan los graduados de la carrera de administración de empresas.</p> <p>Condición por la que se diferencian los hombres y mujeres en la especie humana.</p>			
2	<p>Describir el impacto de la formación de recursos humanos en administración de empresas para el fortalecimiento de la Autonomía Regional.</p>	Social	<p>Efecto intenso o cambio efectuado por la formación de recursos humanos calificados en las condiciones sociales que favorezcan el desarrollo integral de las facultades de los seres humanos.</p> <p>Efecto intenso o cambio efectuado por la formación de recursos humanos</p>	<p>Político, económico, social, cultural, financiero</p>	<p>Directivos de instituciones y coordinadora de la carrera de admón.</p>	<p>Guías de cuestionario</p> <p>Guías de entrevista</p>

		Económico	<p>calificados, en lo relativo a las actividades que administra los recursos aplicados a procesos productivos tendientes a obtener bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas. Administración eficaz y razonable de los recursos (bienes), de la región.</p> <p>Efecto intenso o cambio efectuado por la formación de recursos humanos calificados, en lo relativo a las actividades políticas del estado.</p> <p>Efecto intenso o cambio efectuado por la formación de</p>			
--	--	-----------	---	--	--	--

		Político	recursos humanos calificados, en el conjunto de rasgos y distintivos espirituales que caracterizan a una sociedad o grupo social en un periodo determinado. Engloba además modos de vida, arte, tradiciones y creencias y otros que identifican a una sociedad.			
		Cultural	Sistema de administración territorial con su propio modo de gobierno a nivel comunal, municipal y regional, que conlleva al desarrollo con identidad de los pueblos culturalmente diferenciados.			

		Autonomía Regional				
6	Determinar los retos y desafíos de la formación de recursos humanos en la carrera de administración de empresas	Retos	<p>Amenaza, tanto del ambiente exterior como del entorno interno una institución académica para responder a la formación de recursos humanos calificados.</p> <p>Competencias y rivalidad entre las instituciones académicas superiores haciendo frente a las circunstancias internas y externas que obstaculizan la</p>	Social y académico	Directivos de instituciones y coordinadora de la carrera de admón.	Guías de cuestionario Guías de entrevista

		Desafíos	<p>formación de recursos humanos calificados.</p> <p>Personas con educación superior, que han completado formalmente la educación universitaria y obtenido un título o licenciatura.</p>			
		Recursos humanos calificados	<p>Son aquellos que realizan tareas sencillas y rutinarias que pueden requerir considerable esfuerzo físico, e incluso de herramientas manuales, poca experiencia y bajo conocimiento previo del trabajo, limitada iniciativa o capacidad de juicio.</p>			
		Recursos humanos no calificados				

8	<p>Valorar la necesidad de continuar formando recursos humanos en la carrera de administración de empresas según demandas del mercado laboral y la competencia.</p>	<p>Demanda en el mercado laboral local</p>	<p>Es la suma total de todas las oportunidades de empleo para las diferentes especialidades de la carrera de administración de empresas que ofrecen en un tiempo determinado dentro de los límites del mercado de trabajo local.</p> <p>Es la suma total de las oportunidades de empleo para las diferentes especialidades de la carrera de administración de empresas que ofrecen en un tiempo determinado dentro de</p>	<p>Social, de conocimientos y de competencias</p>	<p>Coordinadora de la carrera, directivo de instituciones y estudiantes graduados</p>	<p>Guías de cuestionario Guías de entrevista</p>
---	---	--	---	---	---	--

		<p>Demandas en el mercado laboral Regional</p>	<p>los límites del mercado de trabajo regional.</p> <p>Es la suma de todas las oportunidades de empleo para las diferentes especialidades de la carrera de administración de empresas que ofrecen en un tiempo determinado dentro de los límites del mercado de trabajo nacional.</p>			
		<p>Demandas en el mercado laboral Nacional</p>	<p>Es la suma de todas las oportunidades de empleo para las diferentes especialidades de la carrera de administración de empresas que ofrecen en un tiempo determinado dentro</p>			

		<p>Demandas en el mercado laboral Internacional</p> <p>Competencia laboral</p>	<p>delo limites del mercado de trabajo internacional.</p> <p>Situación en la que un gran número de profesionales desean laborar en las mismas circunstancias en lo que se refiere a experiencia laboral, títulos y capacidad técnica-profesional habilidades y destrezas similares dentro de los limites de un mercado de trabajo local, regional, nacional e internacional.</p>			
--	--	--	--	--	--	--

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1. Graduados de la carrera de Administración de Empresas.

Nº	Especialidad	Cantidad	%
1	Administración Pública	39	64
2	Mercadeo	9	15
3	Banca y Finanzas	7	11
4	Recursos Naturales	6	10
Total		61	100%
Fuente: Cuestionarios, 2010			

La Tabla.1, nos muestra que del total de 61 profesionales graduados de la carrera de Administración de Empresas el 64% han

optado por la especialidad de Administración Pública, 15% por Mercadeo, 12% en Banca y Finanzas y el 10% por Administración de Recursos Naturales.

Los graduados manifestaron que el campo de acción de la Administración pública es amplio, existen mayores oportunidades de empleo y por ende mayores ingresos económicos, motivos por los cuales, la mayor cantidad de graduados de la carrera de Administración de Empresas han optado por la especialidad de Administración Pública y una minoría han optado por las otras especialidad, ya que según los graduados hay mucha competencia, es decir muchos profesionales trabajando en el campo de la prevención, conservación y aprovechamiento de los recursos naturales con los que cuenta la región. Además la universidad incurre en muchos costos y gastos para formar un estudiante a nivel de licenciatura, ya que con los pocos ingresos que percibe subsidia varios costos con el único fin de brindar oportunidades de estudios a la población costeña.

Tabla 2. Sexo y etnia

No.	Sexo		Etnía		
	M	F	Mk	Mz	Cr
Total	10	15	11	9	5

Fuente: Cuestionarios,2010

La tabla 2. muestra que de 25 graduados, 10 son del sexo masculino, 15 del sexo

femenino, lo cual indica que las mujeres están venciendo la brecha de género que siempre ha existido en el mercado laboral, además la mayor cantidad de graduados, es decir, 11 pertenecen a la etnia Miskita, 9 de la etnia Mestiza y 5 de la etnia Criolla con 5 graduados.

La universidad URACCAN en la labor de formación de recursos humanos, tiene como punto de partida los ejes transversales y los lineamientos institucionales, ya que practica los valores de equidad de género y la multiculturalidad de los pueblos y comunidades étnicas de la Costa Caribe nicaragüense, los cuales están enmarcados dentro del Plan Estratégico de Desarrollo Regional y del Plan Estratégico de la universidad, lo cual se convierte en un aporte valioso para el fortalecimiento de la Autonomía Regional, y por ende al desarrollo socio-económico de la región.

Área de formación	URA-CCAN	Instituciones públicas	Empresas privadas	Negocios propios	ONG's	Desempleados
Administración pública	3	3	3		2	
Mercadeo	1	1	1	1	1	1
Banca y finanzas		1	3	1		1
Recursos naturales	1	1				
Total	5	6	7	2	3	2
Fuente: Cuestionarios ,2010						

Tabla 3. Profesionales que laboran

La tabla 3, indica que de los 25 graduados, 23 de ellos (as) están laborando en diferentes centros de trabajo, es decir 5 están laborando en la Universidad URACCAN, Recinto Bilwi, 6 ubicados en diferentes instituciones públicas existentes en la región, 7 son empleados de empresas privadas, 2 tienen sus propios negocios, 3 trabajan en Organismos no Gubernamentales y 2 de ellos aseguran estar desempleados, lo que significa que los graduados de la carrera de administración de empresas han tenido buena acogida en los centros de trabajo, aun que las estadísticas demuestran que la mayor parte de la población económicamente activa en nuestra región se encuentra desempleada.

Relacionando los resultados con el marco de referencia coinciden ya que, según la Fundación Internacional para el Desafío Económico Global (2006), dice que el sector privado, es el mayor empleador de los profesionales, ya que el 78% de los profesionales con títulos universitarios

trabajan en el sector privado, ya sea por su propia cuenta o como asalariados, seguido del sector estatal que proporciona empleos al 22% de los profesionales graduados.

Tabla 4. Centros de trabajo

No.	Centros de trabajo	Cantidad	%
1	URACCAN	5	20
2	Corte Suprema de Justicia	1	4
3	Monederos Montecarlo	1	4
4	Colegio Getsemaní	1	4
5	MARENA	1	4
6	Distribuidora Nicaragüense de petróleo (DNP)	1	4
7	Carnicería	1	4
8	Movimiento de Mujeres Nidia White	1	4
9	Clínica Medica Previsional	1	4
10	Palabras y hechos de Nicaragua	1	4
11	Línea aérea La Costeña	1	4
12	BANPRO	1	4
13	INPESCA	1	4
14	Radio Caribe	1	4
15	CARUNA Bilwi	1	4
16	Médicos del Mundo Francia	1	4
17	Concejo Regional Autónomo Atlántico Norte	1	4
18	Negocios propios	2	8
19	Sin empleo	2	8
Total		25	100 %
Fuente: Cuestionario, 2010			

La tabla 4. Nos indica que la mayor parte de los profesionales graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad URACCAN, Recinto Bilwi están laborando y ubicados en diferentes instituciones estatales, privadas y Organismos no gubernamentales, negocios propios, ya que 5 son trabajadores activos de URACCAN, Recinto Bilwi, el resto está ubicado de uno en uno en diferentes centros de trabajo, es decir en la Corte Suprema de Justicia, Banco de Producción, Médicos del Mundo, Distribuidora Nicaragüense del Petróleo, CARUNA, Monederos, Instituto Nicaragüense de la Pesca, todos(as) con diferentes cargos y funciones, es decir administradores, docentes, cajeros, responsables de adquisiciones y gerentes. Además una minoría decidió emprender sus propios negocios como una alternativa de subsistencia y obtención de ingresos económicos y solamente 2 de ellos manifestaron no estar laborando en ningún centro de trabajo.

Tabla 5. Barreras del mercado laboral

Nº	Barreras del mercado laboral	Cantidad	%
1	Instituciones politizadas	6	24
2	Falta de experiencia	8	32
3	Manejo de idiomas de la región	2	8
4	Edad	3	12
5	Competencia laboral	3	12
6	Pocao conocimientos prácticos	1	4
7	Falta oportunidades de empleos	2	8
Total		25	100 %
Cuestionarios, 2010			

Esta tabla nos indica que los graduados de la carrera de administración de empresas manifestaron que el trabajo es un derecho constitucional, una

responsabilidad social, porque están capacitados para desempeñar el puesto y porque necesitan ejercer lo que aprendieron, pero que existen muchas barreras y la mayor parte, es decir el 32% expreso que es la falta de experiencia de los recién graduados, el 24% dijo que las Instituciones y el mercado laboral están politizados, 12% la edad, otro 12% competencia laboral, el 8% falta de oportunidades de empleo, el 8%, dominio de idiomas que se practica en la región y el 4% poco conocimientos prácticos.

A pesar de los obstáculos o barreras del mercado laboral, los graduados de la carrera de Administración de Empresas se han insertado al mercado laboral satisfactoriamente, lo cual es un logro tanto para la Universidad URACCAN, como para la satisfacción personal.

Tabla 6. Políticas de contratación

Nº	Políticas de contratación	Cantidad	%
1	Capacidad intelectual	2	17
2	Experiencia profesional y buena presentación	5	42
3	Disposición de trabajo y relaciones sociales	1	8
4	Responsabilidad	2	17
5	Habilidades y Conocimientos básicos	1	8
6	Currículum vitae	1	8
Total		12	100%
Fuente : Entrevistas, 2010			

La presente tabla indica que las instituciones solicitan diferentes requisitos y mantienen políticas de contratación, ya que el 42% de los directivos y ejecutivos de instituciones, empresas privadas y ONGs expresaron que la experiencia profesional y la buena presentación es uno de los requisitos, seguido de la capacidad intelectual con el 17%, la responsabilidad con el 17% y el resto, es decir disposición de trabajar y buenas relaciones sociales, Habilidades y conocimientos basicos y curriculum vitae cada uno de ellos con un valor del 8% y aunque la universidad no tiene ninguna política de seguimiento para conocer la ubicación de trabajo de sus graduandos o bien la actividad que están desarrollando después de graduarse, es sumamente necesario realizarlo y actualizarlo anualmente, aunque URACCAN es la institucion que tiene a más graduados trabajando en los diferentes tramos de poder.

Tabla 7. Áreas de trabajo

Nº	Áreas	Cantidad	%
1	Administración	6	24
2	Gerencia	1	4
3	Administración de Recursos Humanos	1	4
4	Administración de Recursos Naturales	1	4
5	Vice-rectoría	1	4
6	Administración del CARDEX	2	8
7	Administración de proyectos de cooperación	2	8
8	Administración de proyectos sociales	1	4
9	Docencia en Ciencias Económicas	1	4
10	Administración de la publicidad	1	4
11	Contabilidad	2	8
12	caja	1	4
13	Cartera de instituciones financieras	1	4
14	Negocios propios	2	8
15	Sin empleo	2	8
Total		25	100%
Fuente: Cuestionario 2010.			

La tabla 7. Nos muestra las diferentes áreas de trabajo donde desempeñan los graduados de la carrera de Administración de Empresas, donde el 24% de ellos (as), trabajan en la área de administración, además trabajan en áreas como Gerencia, Administración de Recursos Humanos, Administración de Recursos Naturales, Vice-rectoría, Administración de proyectos sociales, Docencia en Ciencias Económicas, Cartera de instituciones

financieras, caja, equivalente al 4% cada uno, el resto de graduados trabajan en áreas como Administración del CARDEX o bodega, Administración de proyectos de cooperación, contabilidad que corresponde a un 8% cada uno, y el 2% administra sus propios negocios y el restante 2% se encuentran en exclusión laboral.

Según los resultados obtenidos, podemos decir, que los graduados realizan labores que están de acuerdo a su especialidad o la carrera en sí, es decir pertenecen al tipo de recursos humanos que los especialistas denominan, recursos humanos calificados dentro del mercado laboral.

Relacionando los resultados con el marco de referencia, según, William B., Werter, J. & Keith D. (1989), la definición básica de recursos humanos calificados tiende a referirse a personas con educación superior, es decir, a personas adultas que han completado formalmente la educación universitaria y que han obtenido un título o licenciatura. Además se considera como trabajador calificado a aquel que tiene la educación, experiencia de trabajo, los conocimientos adquiridos en las escuelas superiores, y otras habilidades que le ayudarían a establecerse, por sí mismo y de manera satisfactoria en una organización.

En cuanto al impacto de la formación de recursos humanos en Administración de Empresas para el fortalecimiento de la Autonomía Regional las 12 personas lo cual incluye a directores y ejecutivos de las instituciones, empresas y Organismos no Gubernamentales que corresponden al 100%, expresaron que la universidad URACCAN está realizando un trabajo excelente y que juega un papel importante para el fortalecimiento del proceso autonómico a través de la formación de profesionales de calidad en diferentes

especialidades de la carrera de administración de empresas con conocimientos científicos que permiten administrar los recursos de nuestra región de manera eficiente, mejora la capacidad de gestión y evita la fuga de capital humano. Además que la universidad siempre ha trabajado para el fortalecimiento de la autonomía y ha sido reconocida como universidad comunitaria con misión de formar líderes comunitarios y recursos humanos calificados que hoy por hoy están trabajando con las comunidades indígenas llevando a cabo diplomados denominados forestaría comunitaria y aportando sus conocimientos porque son el motor que materializan la plena Autonomía Regional en todos los ámbitos desde el cargo que desempeñan.

De acuerdo con las diversas [teorías](#) del capital humano, (Gérald Destinobles, 2004), define que la educación es fuente de crecimiento y de bienestar integral y es muy común referirse al [capital humano](#) teniendo en cuenta las cualidades y características de las personas, o sea, sus aspectos intangibles, por ejemplo, la formación, [educación](#), escolarización, el [conocimiento](#), la [salud](#), las condiciones de vida, [trabajo](#) y cuando se trata de los aspectos tangibles se refieren a la cantidad, [salario](#), contratación, jubilación, entonces lo consideran recursos humanos y en este mismo sentido Gary Becker (1964), define el concepto de capital humano como “el conjunto de las capacidades productivas que un [individuo](#) adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. En estas definiciones se observa un conjunto de elementos comunes, todas lo relacionan con el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades, información, destrezas, que se alcanzan a través de la educación y que elevan el rendimiento y la productividad.

Por otro lado los directores y ejecutivos de las instituciones y empresas valoran de excelente que los profesionales graduados de administración de empresas de la Universidad URACCAN estén ocupando cargos importantes en las diferentes entidades, ya que antes eran las personas del pacífico que ocupan los mejores cargos, lo cual es un aspecto muy positivo por que son personas nativas de la Región que conocen las convivencias y cosmovisión de los pueblos y comunidades indígenas y que en el futuro pueden promover cambios, aportar conocimientos para transformar el sistema Autonómico, e impulsar el desarrollo integral de la Costa Caribe conservando nuestra entidad en todos los aspectos . Los profesionales graduados son calificados, se desempeñan con eficiencia y lo mas importantes es que no se tiene que importar profesionales desde el pacífico de Nicaragua para dirigir o administrar una empresa y esto evita costo o gasto excesivos para la institución o empresa. Además que la pertinencia de la universidad en la sociedad está en relación directa con las expectativas y reclamos que la sociedad espera de la universidad y es por ello que las instituciones universitarias hay que estudiarla no sólo por sus funciones, sus impacto, sino también por la calidad de sus recursos humanos y en particular por la de su personal docente. Como señala Bok, D. (1992) “La calidad de las instituciones de educación superior se miden por la calidad de sus estudiantes y de sus profesores”.

Cotejando los resultados con el marco de referencia según (Villagra, S. & Sequeira, V.URACCAN, 2005) dice que el impacto que pueda tener el graduado de la educación superior se determina y analiza a la luz de las funciones profesionales que desempeñan, los mercados de trabajo a los que acceden en este aspecto

identificando las áreas y sectores donde los graduados están trabajando, así mismo, el análisis de la labor del graduado 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 confronta la realidad para determinar si realmente hay 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 de la carrera.

Por lo tanto el impacto de un proceso educativo se traduce en sus efectos sobre una población amplia, es decir comunidad, claustro, entorno, estudiante, administración, identificando efectos científicos - tecnológicos, económico - social - cultural - político, centrado en el mejoramiento profesional y humano del hombre y su superación social. Algunos autores incluyen el impacto educacional dentro de los criterios generales utilizados para definir la calidad de la dirección educacional y estos criterios son la eficiencia educativa, la funcionalidad, el desarrollo del claustro y la eficacia directiva operativa, en este marco lo que se pretende es medir la calidad de la educación y los resultados de la misma". (Couturejuzón, 2004,5)

En cuanto al compromiso de los graduados para fortalecer la Autonomía Regional, los directores y ejecutivos de la instituciones y empresas manifestaron que "URACCAN enseña al estudiante sobre autonomía y le inculca valores basados en los ejes transversales que llenan de orgullo y capacidades de desarrollo de su región y que adquiere mayor compromiso de aportación, por lo que el compromiso para con la autonomía es grande, ya que los profesionales tienen como misión servirles a la sociedad como buenos servidores públicos comprometidos con la

Autonomía Regional, por lo tanto valoran como positivo el compromiso de los graduados ya que en cada labor que se desarrollan toman en cuenta las características propias de nuestra región y consideran que hay madurez y disposición para apoyar el desarrollo del proceso autonómico Regional.

Relacionando los resultados de los cuestionarios y entrevistas con el marco de referencia, Verd (2001), especifica 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, desarrollo económico y que por lo tanto la formación es un factor fundamental para encontrar empleo y mejorar las condiciones de vida.

En relación a los aportes de los profesionales graduados desde sus centros de trabajo para el fortalecimiento de la Autonomía Regional, según resultados de cuestionarios y entrevistas el 94% dijeron estar dispuesto a trabajar para fortalecer el proceso Autonómico y que sus mayores aportes como profesionales estarían dirigidos a “Desarrollar campañas de concientización y sensibilización a todos los líderes, autoridades y la sociedad civil”, “respetar la cultura y creencias ancestrales de los pueblos indígenas”, “trabajar conforme la Ley de Autonomía y otras leyes que la sustentan el proceso Autonómico”, “impulsar un verdadero modelo de autonomía con participación, equidad y hacer valer los derechos como ciudadano de esta región” y el 4% expreso que no lo gustaría trabajar en ninguna institución pública porque están politizadas, lo que implica que aun no esta clara que contamos con un asidero legal para el ejercicio de la Autonomía Regional en nuestro territorio. Los graduados realizan investigaciones, participan en eventos, en conferencias, charlas sobre autonomía, en la

Ocasión para generar y compartir conocimientos, en debates y estudios sobre la Autonomía Regional, por que la Autonomía es de todos y para todos y de esta manera aportan al fortalecimiento de la autonomía.

El diccionario de la lengua española (2005), define que la Autonomía es el respeto y promoción de un sistema de administración territorial con su propio modo de gobierno a nivel comunal, municipal y regional, que conlleva al desarrollo con identidad de los pueblos culturalmente diferenciados.

Referente a los retos y desafíos de la formación de recursos humanos para el fortalecimiento de la Autonomía, la mayoría de los profesionales en funciones expresaron que se deben “implementar mecanismos que nos permitan alcanzar objetivos a mediano, corto y largo plazo”, “no ver el mañana como imposible sino como una realidad”, “cambiar actitudes, negativas a positivas”, “incluir una asignatura relacionada a la autonomía en el pensum académico”, “ Tener como principios la calidad y no la cantidad”, “mejorar e implementar lo que establece la ley N0. 28”, “ establecer convenios con la instituciones y otros organismos ya sean privados o estatales para que así los jóvenes de tercer año y cuarto año vayan integrándose en dichas instituciones”, “incidir en las decisiones administrativas a nivel regional”, “elaborar planes de negocios viables para el desarrollo y crecimiento socio-económico de la RAAN”, “promover relaciones económicas con el Caribe para exportar productos”, “saber elegir a nuestros líderes (regionales-municipales)”, sensibilizar a la población sobre los derechos y deberes que tienen como ciudadanos”, “ practicar los principios de ética, transparencia y profesionalismo”, “hacer reforma a la ley de autonomía”.

Según resultados de los cuestionarios y entrevistas el mayor reto que enfrenta la universidad es la carencia de presupuesto, debido a que es una universidad pública y sobrevive del 6% establecido constitucionalmente, sumado a esto la meta de alcanzar la excelencia académica, actualizar el currículo de la carrera, contar con mas docentes calificados con grados de (maestrías y doctorados) para lograr un mejor rendimiento académico de los estudiantes y hacerlos más competitivos en el mercado laboral son los principales retos y desafíos a los cuales la universidad se enfrenta en la actualidad.

En relación a la necesidad de continuar formando profesionales de la carrera de administración de empresas los directivos y académicos manifestaron que si es necesario porque cuentan con currículo en cinco especialidades diferentes y oferta académica con régimen cuatrimestral, docentes calificados y con suficientes bibliografías de la carrera, accesos a internet de forma gratuita para la auto preparación de los estudiantes, docentes, aulas de clase, y el transporte, los cuales son insumos que se deben a provechar al máximo los beneficios ya que generan costos y gastos para garantizar el proceso enseña-aprendizaje de calidad y basado en la competencia. Además es necesario realizar una investigación para diseñar estrategias que promuevan una mayor integración de los estudiantes a las diferentes especialidades de la carrera de administración de empresas que oferta URACCAN y formar recursos humanos calificados según demandas y particularidades del mercado laboral.

Según Tunnerman, “existe un problema de pertinencia, hay muchas carreras que no son pertinentes a las verdaderas necesidades” y además sostiene que el problema de muchos profesionales concentrados en unas cuantas carreras, es creado por la proliferación de carreras que ofrecen las nuevas universidades privadas, es decir aquellas carreras que no requieren laboratorios, de equipos, de mucha infraestructura, carreras de contabilidad, administración, derecho y que no toman en cuenta el mercado laboral por que solo consultan con los bachilleres que desean estudiar, la realidad es que se deberían de hacer estudios de la oferta y demanda de carreras con el mercado laboral nicaragüense.

VI. CONCLUSIONES

Basado en los resultados y discusión presentamos las siguientes conclusiones:

1. Existen un total de 61 graduados de la carrera de administración de empresas en las diferentes especialidades y la mayoría se encuentran trabajando en diferentes instituciones, empresas, ONGs y negocios propios.
2. Las áreas de trabajo donde se desempeñan los graduados de administración de empresas son vicerrectoría, Administración, contabilidad, recursos humanos, docencia y gerencia.
3. Entre las principales barreras con que se encuentran los graduados para penetrar al mercado laboral son “Instituciones y mercado laboral politizados”, “falta de experiencia de los recién graduados”, “pocas oportunidades de trabajo” y “dominio de idiomas que se practican en la región”.
4. Que las políticas y requisitos que exigen las instituciones para la contratación son : “Capacidad intelectual “, “ presentar currículum vitae”, “ cumplir con los requisitos del cargo”, “manejo de sistemas computarizados”, “conocimientos y habilidades”, “buena presentación”, “responsabilidad” y “ ganas de trabajar”.
5. La Universidad está realizando un excelente trabajo y juega un papel importante para el fortalecimiento del proceso autonómico ya que forma líderes y profesionales de calidad en diferentes especialidades, lo cual evita fuga de capital humano.

6. No hay necesidad de importar personal calificado del Pacífico, porque la región cuenta con profesionales nativos de la Región que desempeñan diferentes cargos y funciones en las instituciones, conocen las convivencias y cosmovisión de los pueblos y comunidades indígenas.

7. Los profesionales graduados de la carrera de administración de empresas están promoviendo cambios y aportando conocimientos para transformar el sistema Autónomo, a través de la implementación del Plan Estratégico de Desarrollo Regional para impulsar el desarrollo integral de la Costa Caribe conservando nuestra entidad en todos los aspectos.

8. Es necesario impulsar un verdadero modelo de Autonomía con participación y equidad para hacer valer nuestros derechos como ciudadanos de esta región, e implementar mecanismos que nos permitan alcanzar objetivos a mediano, corto y largo.

9. La carencia de presupuestos y la excelencia académica son los principales retos y desafíos que enfrenta la carrera de Administración de Empresas y la universidad.

10. La consolidación de la Autonomía, la globalización y competencia exigen continuar formando recursos humanos calificados de la carrera de Administración de Empresas.

VII. RECOMENDACIONES

1. Autoridades de URACCAN

- Continuar formando profesionales de la carrera de administración de empresas en las diferentes especialidades.
- Establecer convenios de cooperación con las instituciones del Estado, empresas privadas para que los graduados de la carrera de administración de empresas puedan insertarse al mercado laboral sin que existan muchas barreras.
- Ser rigurosos en que todo profesional graduado de la universidad debe tener dominio al menos de uno de los idiomas que se practica en la Región.
- Continuar con su rol de formar de líderes y profesionales capacitados al servicio de la sociedad y comprometidos con el proceso de Autonomía.
- Que URACCAN gestione el aumento del presupuesto ante CNU, lo cual es un derecho constitucional.

2. Coordinación de la carrera

- Actualizar el currículo de la carrera en las diferentes especialidades.
- Formar recursos humanos calificados según demandas y particularidades del mercado laboral.
- Diseñar estrategias para lograr una mayor integración de estudiantes a la carrera de administración de empresas, teniendo como meta la excelencia académica.

3. Consejo y Gobierno Regional

- Revisar, ordenar y modificar el sistema Autonómico para impulsar el desarrollo integral de la Costa Caribe conservando nuestra entidad en todos los aspectos.
- Impulsar un verdadero modelo de Autonomía con participación, equidad que haga valer los derechos como ciudadano de esta región.
- Orientar a las instituciones del Estado, empresas privadas y Organismos no Gubernamentales en la Región contratar profesionales nativos de la región
- Revisar y modificar la Ley de Autonomía basado en las competencias establecidas por la Ley.

4. Entidades públicas y privadas

- Contratar a los profesionales por sus meritos, conocimientos, habilidades y que cumplan con los requisitos del cargo.
- Contratar a profesionales nativos de la Región con el propósito de evitar gastos o costos innecesarios al importar personal calificado de otra zona o región del país y en base a lo establecido en la Constitución Política de la República de Nicaragua.
- Aplicar los principios de ética, transparencia y la Ley de carrera civil en las contrataciones.
- Brindar mayores oportunidades de trabajo a los recién graduados sin discriminación de la etnia, color político, creencias religiosas y basados en lo establecido en la constitución política de Nicaragua y el Código Laboral vigente.

VIII. LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bok, D. *La calidad en las Instituciones de Educación Superior*. México: Ediciones SA 1992.
- Belli, G (2007). *Conferencia sobre los profesionales y el mercado laboral*. Obtenido el 10 de mayo del 2007. [http// www.google.com//profesionales rumbo al desempleo%/- mercado laboral](http://www.google.com//profesionales+rumbo+al+desempleo%/-+mercado+laboral).
- Castillo, M. (2004), “*Los objetivos del milenio y el desarrollo social: la importancia de la participación ciudadana para alcanzar el bienestar*”. Ponencia presentada en el III Seminario Internacional. Madrid 15-17 de noviembre de 2004.
- Chiavenato, A. *Administración de los Recursos Humanos*. Bogotá: Editorial McGraw-Hill Iberoamericana. 1993.
- Destinobles, G.(2004). *Educación: Fuente de crecimiento*. en Cuadernos de Economía N° 20, II, 2004.
- Espinoza, P. & Luz, E. “*Recursos humanos y estrategia industrial*”, en Comercio Exterior. Agosto 1998.
- Gonzales, J. *La educación superior en el desarrollo económico del Japón: Lecciones para México*, en Comercio Exterior, febrero 1998. Pág. 102
- Greco, O.(1999).*Diccionario de Economía, Valleta Ediciones*.

- Heíinz, D. “*Globalización y educación*”, en Cuadernos de Economía N° 25, II, 1996.
- Koontz, H. & Weihrich, H. *Administración. Una perspectiva Global*. Décima Edición. Editorial Mc Graw Hill. México, 1995.
- Kotler, P. *Fundamentos de mercadotecnia*. IV Edición, México, 1999.
- Lau, M. (2009). *Inserción laboral de graduados/as de Administración de Empresas de la Universidad URACCAN, Recinto Bilwi, 2002-2009*. Tesis Monográfica . Maestría en Docencia Universitaria.
- Plan Estratégico de Desarrollo de la Región Autónoma Atlántico Norte*, Noviembre, 2004.
- PNUD, (2005). Informe de Desarrollo Humano, “Nicaragua asume su diversidad”, p.66.
- Real Academia (1984). *Diccionario de la lengua española*.
- Reglamento a la Ley No. 28 “*Estatuto de Autonomía de las Regiones de la Costa Atlántica de Nicaragua*”, Decreto No. 3584. Aprobado el 9 de julio de (2003). Publicado en la Gaceta, Diario Oficial No. 186 del 2 de octubre del (2003).
- Rossember, M.(1999). *Diccionario de administración y finanzas*. Océano.
- Reyes, O. (2008). *Modulo de Administración Pública I*, URACCAN.

- Stanton & Futrell, (1989). *Mercadotécnica en un mundo globalizado*. Obtenido el 12 de febrero 2010.
<http://www.monografias.com/TESIS-UAV/AVAILABLE/TDX-1118102-184711/jmvp1de8.pdf>
- Tunnerman, C. (2007). *Los desafíos de la universidad en el siglo XXI*. UNA, Costa Rica, p.7,15
- Tunnerman, C. *La educación en el umbral del siglo XXI*. Caracas: CRESALC/UNESCO; 1996, p. 79-85.
- URACCAN, Bilwi (2003). *Currículo de la Carrera de Administración de Empresas con mención en: Administración Pública, Recursos naturales y desarrollo sostenible, Banca y finanzas, Turismo y hotelería y Mercadeo*. Plan de Estudios 2003.
- URACCAN, *Plan estratégico institucional*, (2008-2012).
- Becker, G. (1964). *Formación y capital humano* . Obtenido el 10 de Diciembre del 2009.
<http://www.monografias.com/X-1118102-184711/jmvp1de8.pdf>
- William B., Werter, J & Keith D. *Administración de recursos humanos*. Quinta edición, 1989 p. 391.
- Wikipedia, *la enciclopedia*(2009), obtenido el 14 de noviembre 2009.
(http://es.wikipedia.org/wiki/organizacioninternacional_trabajo/administraci%C3n-de_Empresas).

IX. ANEXOS

Anexo nº 1.

Guía de entrevista dirigida a Registro Académico y Coordinación de la carrera de Administración de Empresas URACCAN, Recinto Bilwi.

Somos estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad URACCAN estamos realizando un estudio sobre **“El impacto de la formación de recursos humanos en Administración de Empresas URACCAN Bilwi, para el fortalecimiento de la Autonomía Regional”**, por lo que solicitamos su gentil amabilidad en cooperar, respondiendo a esta guía de preguntas, dicha investigación no persigue fines lucrativos y el nombre de los informantes se mantendrá en anonimato.

1. ¿Cuál es la cantidad de profesionales graduados de la Universidad URACCAN en la carrera de administración de empresas en las diferentes especialidades en el periodo 2000-2009?
2. ¿Existe un formato de evaluación y seguimiento que determinen el grado de inserción de los estudiantes graduados de la carrera de administración de empresas en el mercado laboral especialmente en el sector público?
3. ¿Qué cantidad de los profesionales graduados de la Universidad URACCAN en la carrera de administración de empresas se encuentran laborando actualmente?
4. ¿Conoce usted, donde laboran actualmente los profesionales graduados de la Universidad URACCAN de la carrera de Administración de

Empresas en sus diferentes especialidades?.
Mencione las instituciones.

5. ¿Considera que los profesionales graduados de la carrera de Administración de Empresas aportan sus conocimientos para el fortalecimiento de la autonomía regional?
6. ¿Cómo valora el impacto de la formación de los recursos humanos calificados de la carrera de administración de empresas URACCAN Bilwi para el fortalecimiento de la autonomía regional?
7. ¿Cuáles son los retos y desafíos que enfrenta la Universidad URACAN para continuar formado recursos humanos calificados de la carrera de administración de empresas para el fortalecimiento de la autonomía regional?
8. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de la carrera de administración de empresas en la formación de recursos humanos calificados?
9. ¿Qué medidas se podrían tomar en cuenta por parte de la coordinación al detectar que la carrera tiene poca demanda en el mercado de trabajo?

Anexo nº 2.

Guía de cuestionario dirigida a graduados de la carrera de Administración de Empresas (URACCAN Recinto Bilwi).

Somos estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad URACCAN estamos realizando un estudio sobre **“El impacto de la formación de recursos humanos en Administración de Empresas URACCAN Bilwi, para el fortalecimiento de la Autonomía Regional”**, por lo que solicitamos su gentil amabilidad en cooperar respondiendo a esta guía de preguntas, la cual nos servirá como fuente primaria para llevar a cabo nuestra investigación en tiempo, forma y calidad requerida, este estudio no persigue fines lucrativos y el nombre de los entrevistados se mantendrá en anonimato.

I. Datos Generales

Sexo ____ Edad ____ Etnia _____

Año en que se graduó: _____ Especialidad: _____

Motivos de elección de la especialidad _____

Sector del mercado de trabajo:

- Público ()
- Privado ()
- Autoempleo ()
- Otros (especifique)

Estado civil: Soltero (), casado (), viudo (), unión libre ()

Lugar de residencia actual: _____

Teléfono al que se le puede contactar: _____

Correo electrónico: _____

II. Preguntas

1. ¿Actualmente esta laborando en algún centro de trabajo? Si o No ¿Por qué?
2. ¿Cuál es su centro de trabajo?
3. Según vuestra experiencia ¿Cuáles son los obstáculos más frecuente en la inserción al mercado laboral par un recién graduado de la carrera de administración de empresas especialmente en la instituciones del sector público?
4. ¿Cómo valora usted el aporte de URACCAN para el fortalecimiento de la autonomía regional con la formación de recursos humanos?
5. ¿Le gustaría trabajar en las instituciones públicas en pro de la autonomía regional? Sí o No ¿Cuál sería su aporte a la autonomía regional?
6. ¿Usted considera que ha hecho aportes para el fortalecimiento de la autonomía regional desde su puesto de trabajo? (Si), (No) ¿Cuáles?
7. Según vuestra opinión como profesional de la carrera de administración de empresas ¿qué debemos hacer, mejorar o cambiar para el fortalecimiento de la autonomía regional?

Anexo nº 3.

Guía de cuestionario a Directores y Ejecutivos de empresas privadas, instituciones y organismos no gubernamentales.

Somos estudiantes egresadas de la carrera de Administración de Empresas de la universidad URACCAN y estamos realizando un estudio sobre **““El impacto de la formación de recursos humanos en Administración de Empresas URACCAN Bilwi, para el fortalecimiento de la Autonomía Regional””**, por lo que le solicitamos su gentil amabilidad en cooperar respondiendo a esta guía de preguntas con el compromiso de que la información se utilizara únicamente con fines académicos y se mantendrá en anonimato los informantes claves.

1. ¿Cuál es la cantidad de profesionales graduados de la carrera de administración de empresas que está actualmente laborando en la institución que usted dirige?
2. ¿Cuáles son las políticas de contratación de personal especialmente para estudiantes recién graduados de la carrera de administración de empresas en sus diferentes especialidades?
3. ¿En qué área laboran los profesionales graduados de la carrera de administración de empresas en la institución que usted dirige?
4. ¿Qué funciones desempeñan los profesionales graduados de la carrera de administración de empresas?

5. ¿Considera que los profesionales graduados de la carrera de administración de empresas aportan conocimientos para el fortalecimiento de la autonomía regional?
6. ¿Cómo valora usted, el impacto de la formación de recursos humanos en administración de empresas de la universidad URACCAN para el fortalecimiento de la autonomía regional?
7. ¿Cómo valora usted el compromiso de los profesionales graduados de la carrera de administración de empresas para fortalecer la autonomía regional?
8. ¿Que actividades han desarrollado los graduados de la carrera de administración de empresas que laboran en vuestra institución para el fortalecimiento de la autonomía regional?

Anexo nº 4.

Tabla matricial nº. 1: Profesionales graduados y centros trabajo donde laboran

En cuanto al objetivo nº. 1, referente a la cantidad de estudiantes graduados de la carrera de Administración de Empresas que actualmente laboran en las instituciones públicas, empresas privadas y Organizaciones no Gubernamentales, las encargadas del área de registro académico de la universidad URACCAN, manifestaron que “son 61 graduados, de los cuales 39 con especialidad en Administración pública que corresponde a la mayor parte de la cantidad de graduados, 9 en la especialidad de Mercadeo, 7 en la especialidad de Banca y finanzas y 6 en la especialidad de recursos naturales”. “La coordinadora de la carrera dijo que: “No existe un formato de evaluación y seguimiento que determine la cantidad de graduados que están insertados en el mercado laboral, sin embargo recientemente se llevo a cabo un estudio de seguimiento de los graduados de la universidad por la secretaria académica para determinar de manera general la inserción de los graduados en el mercado laboral”. También recalcó, “No tengo datos exactos de la cantidad de graduados que están laborando, ya que no se ha hecho un estudio minucioso sobre lo mismo, sin embargo tenemos conocimiento de que en su mayoría están insertados en el mercado laboral, ocupando puestos de trabajo de acuerdo a su nivel de estudio”. Además describió, “algunos graduados profesionales han tenido acogida en las instituciones públicas como URACCAN, MARENA, Consejo Regional y algunos están laborando en empresas privadas, organizaciones no gubernamentales y otros han optado

por la creación y administración de sus propias microempresas". Por su parte los estudiantes graduados nos informó sobre su situación laboral, "si estoy trabajando", "si trabajo, por que el trabajo es un derecho y una responsabilidad social", "si", "si, tengo mi propio negocio", "si por necesidad económica", "si porque necesito ejercer lo que aprendí en el aula de clase", "si estoy laborando", "si emprendí mi propio negocio ", "si", "si", "si porque estoy capacitada para el desempeño del puesto", "si tengo mi propio centro de trabajo", "si", "si", "si", "si", "si para tener experiencia laboral", "si", "si por obtener ingresos para satisfacer necesidades personales y familiares", "no", "si debido que es una buena oportunidad para la adquisición de experiencia y el auto sostenimiento económico", "si", "si", "si", "no porque no he logrado conseguir trabajo". Relacionado con los centros de trabajo los profesionales graduados nos dijeron, "URACCAN", "Corte Suprema de Justicia", "URACCAN", "Monederos Montecarlo", "Colegio Cristiano Getsemani", "MARENA", "Negocio propio", "Carnicería", "URACCAN", "Movimiento de Mujeres Nidia White", "URACCAN", "negocio propio", "Clínica Medica Previsional", "Palabras y hechos de Nicaragua", "CARUNA Bilwi ", "Línea aérea La Costeña", "BANPRO", "INPESCA", "URACCAN", "no estoy trabajando", "Universidad URACCAN", "Médicos del Mundo Francia", "Radio Caribe", "DNP(Distribuidora Nicaragüense de petróleo)", "ninguno". Por otra parte los directores de instituciones, de empresas privadas y organizaciones no gubernamentales nos informo sobre la cantidad de profesionales graduados de la carrera de administración de empresas que está actualmente laborando en la institución que dirigen, "son 5 empleados todos están bajo mi cargo", "cuento con un empleado profesional de la carrera de administración de empresas", "la empresa cuenta con un profesional egresado", "un administrador",

“uno”, “uno”, “uno”, “una administradora”, “uno en el área de adquisición”, “un gerente”, “uno”, “una administradora que se encarga de la toma de decisiones y las funciones concretas para un mejor control”. Y en cuanto a las políticas de contratación nos contestaron que se toma en cuenta, “la capacidad”, “su currículum vitae y que reúna los requisitos del cargo”, “disponibilidad de trabajar y manejo de sistema computarizado”, “experiencia”, “que tenga las ganas de trabajar, con buena presentación y mejorar las habilidades obtenidas, para ello, a los recién graduados se les da capacitaciones”, “que tenga conocimientos, habilidades y la capacidad de trabajo”, “las ganas de trabajar, tomar conciencia de la importancia de un medio de comunicación social”, “con buena presencia, ganas de trabajar y sobre todo con los conocimientos básicos”, “que sea una persona responsable con buenas referencias, ganas de aprender y que tenga los conocimientos básicos”, “la política de contratación es centralizada”, “le aplicamos las mismas políticas de contratación de la institución pero lo más importante es la capacidad de trabajo, las habilidades y para ello se le da capacitaciones periódicamente”, “experiencia laboral y capacidad técnica y profesional”, “buenas recomendaciones, que tenga ganas de trabajar”. También nos mencionaron las áreas donde laboran los profesionales, “en administración, asistente de vice rectoría, administración de recursos humanos, asistente de contabilidad, área de bodega, docencia en la universidad URACCAN”, “en cartera de la institución”, “en administración”, “administración”, “en administración de proyectos de cooperación”, “en el área de administración y publicidad”, “en el área de contabilidad”, “en administración”, “administración”, “área de adquisición”, “gerente de una compañía área”, “en el área de administración”. Terminaron mencionando que los profesionales realizan diferentes funciones,

“administra todo lo que es la universidad y como asistente hace un informe sobre todo lo que está pasando en coordinación con la secretaria académica”, “administración de la cartera de la institución”, “rendiciones de cuentas, ejecuciones de pago, control de gastos de la empresa”, “uno es asistente del administrador, auxiliar de contabilidad y presupuesto”, “administración general, y supervisión de contabilidad”, “administrar la empresa y gestionar la publicidad”, “llevar el control de los ingresos y egresos del negocio”, “Funciones administrativas”, “Responsable de adquisición y debe tener conocimiento de la ley No.323”, “funciones ejecutivas que compete a su puesto en la compañía”, “en el área de ingresos y egresos de la carnicería”, “la funciones básicas de un administrador”.

Fuente: Entrevista 2010.

Anexo nº 5.

Tabla matricial nº. 2: Impacto de la formación de recursos humanos calificados de la carrera de Administración de Empresas

De acuerdo al objetivo nº. 1, referente al impacto de la formación de recursos humanos calificados de la carrera de Administración de Empresas para el fortalecimiento de la autonomía regional, la coordinación de la carrera dijo, “Lo valoro como un impacto positivo, debido a que contamos con profesionales autóctonos de la región preparados en las universidades locales, profesionales contextualizados dentro del marco de las realidades y problemas concretos de nuestra región, además el profesional tiene mayores oportunidades de empleo, por lo que mejora sus ingresos económicos, mejorando así su calidad de vida y la de sus familias”. Además nos dio su punta de vista en cuanto a los aportes de los profesionales a la autonomía, “considero que los graduados profesionales si aportan sus conocimientos para el fortalecimiento de la autonomía regional, ya que en el proceso de enseñanza-aprendizaje la universidad los inculca a ser parte de la autonomía, y estos adquieren conocimientos que al momento de ejercer la profesión en el campo laboral los pone en práctica conforme las realidades de nuestros pueblos y comunidades para alcanzar un desarrollo pleno”. Los estudiantes consideran que han hecho aportes para el fortalecimiento de la autonomía regional desde su puesto de trabajo y nos manifestaron, “Si, porque estoy laborando en un área donde trabajamos con las comunidades indígenas donde actualmente estamos llevando a cabo un diplomado denominado forestaría comunitario”, “yo considero que sí, porque de una u otra manera estoy sirviendo a mi pueblo”, “si, porque estoy

encargado de la administración de un ente autónoma”, “si transmitiendo mis conocimientos sobre autonomía a jóvenes y adolescentes”, “si, porque trabajo en la educación de nuevos profesionales”, “si, por que laboro en una institución académica la cual contribuye a la formación de estudiantes y futuros profesionales”, “creo que sí, informando a la sociedad en general sobre la conservación de los recursos y como docente trato de formar personas sensibles con su comunidad y cuidar los recursos con que cuenta la región además enseñarles a crear productos, empresas”, “si porque he trabajado en el sector salud comunitaria y publica aplicando conocimientos y habilidades administrativas”, “si, porque trabajo en los derechos de los niños y adolescentes que son el futuro de la región”, “si por que al servir a URACCAN estoy trabajando para el aporte de la región”, “si”, “si soy docente universitario, capacitadora comunitaria, comercializo semilla e insumos para ciclos agrícolas y trabajo con miras en el desarrollo comunitario y regional”, “si porque laboro en una organización que permite la descentralización en cuanto a medicamentos”, “si, preparando nuevos profesionales, capacitando líderes de la comunidades acerca del buen uso de los recursos, desarrollo social y auto sostenible, desarrollo de proyecto sociales”, “considero que si, ya que como financiera impulsamos sectores claves, con el compromiso de brindar servicios financieros a la población que de esa forma mejoren su nivel de vida”, “si, porque he administrado con eficiencia la compañía aérea impulsando así el crecimiento económico de la región”, “si dando credibilidad de nuestra capacidad y experiencia en los cargos administrativos de cualquier institución, empresa u ONGs que trabajen en nuestra región”, “definitivamente, preparando recursos humanos calificados”, “si, mi aporte es en cuanto a las capacidades administrativas y financieras dentro de las instituciones

públicas al servicio de la población”, “si, compartiendo mis conocimientos a la población para mejorar sus niveles de vida”, “si por que comparto mis conocimiento sobre la cultura y el desarrollo integral de los pueblos”, “si, porque somos jóvenes formados para impulsar el desarrollo económico de la RAAN”, “si, porque formo parte del capital humano disponible para administrar los recursos de la región en cualquiera de sus ámbitos”, “si, porque a través de mi puesto de trabajo transmito y pongo en práctica mis conocimientos adquiridos”, “si porque soy un profesional consiente que nosotros somos el motor que materialice una plena autonomía en la región”. Además demostraron interés en trabajar en las instituciones públicas que velan por el cumplimiento de la autonomía, “si me gustaría trabajar en los entes autónomos, considero que poco a poco, se está trabajando y avanzando, hay muchos profesionales encaminados con este enfoque autonómico regional”, “claro, esa es la visión de cada profesional mi mayor aporte seria desarrollar una campaña de concientización para todos los lideres, autoridades y la sociedad civil para que tengamos mayor conocimiento de lo que es la autonomía regional”, “ si, trataría de igual manera a las personas respetando su cultura, tomar parte de sus creencias y practicarlas o aplicarlas en el ámbito dónde lo necesita, también ayudaría a conservarla y luchar para que la nueva generación practique las cultura ancestrales”, “si me gustaría trabajar, aportaría mis conocimientos técnicos-profesionales”, “ si, trataría de fortalecer nuestra región, a través de proyectos de inversión público, las necesidades de nuestro pueblo y así crear condiciones que vienen a fortalecer la autonomía regional”, “claro que si, ayudar a la sociedad a adquirir nuevas formas de mejoras en la calidad de vida”, “si me gustaría contribuir en la formación de profesionales de esta manera se le otorga al país una forma de fortalecer la autonomía dándola a conocer desde

muy temprana edad a los jóvenes así ya vendrá con una idea de formación para contribuir con el desarrollo de sus región”, “sí”, “sí, de darle oportunidades de trabajo a los jóvenes profesionales recién graduados para que vayan adquiriendo experiencia”, “no”, “si me gustaría, el manejo eficiente y eficaz de los recursos y así permitir el desarrollo de la región”, “no”, “no, desde mi empresa apporto mucho al fortalecimiento autonómico”, “si, aportes a la formación de profesionales que considero es el elemento más importante para el desarrollo y la autonomía”, “si, aportaría a mejorar un sistema administrativo de los recursos de forma transparente e integro”, “sí se me presentara la oportunidad mi aporte sería trabajar por el desarrollo de la región”, “no”, “si, el aporte que daría es trabajar arduamente de acorde con la ley de autonomía y otras leyes que la sustentan”, “si, mi aporte sería mejorar la administración de manera eficiente y eficaz los recursos de nuestra región”, “si, por supuesto fortalecer el proceso, luchar para que sea una realidad en su totalidad”, “si el aporte que haría como persona lograr un verdadero modelo de autonomía en donde todo tenga una participación equitativo y hacer valer nuestros derechos como ciudadano de esta región y a la mismo vez hacerla respetar”, “claro, con el fin de que realmente seamos una región autónoma”, “si me gustaría implementar un sistema concreto de la autonomía regional, aplicar las leyes y estatuto tal y cómo están plasmados y hacer modificaciones sí fuera posible”, “sí, mi aporte sería trabajar para un desarrollo integral de los pueblos con culturas diferenciadas”, “no me gustaría ya que desgraciadamente todas las instituciones públicas están politizadas”. También los directores y ejecutivos de instituciones públicas, privadas y organismos no gubernamentales valoran el impacto de la capacitación de recursos humanos y nos manifestaron, “yo creo que si aportan conocimientos para la autonomía, por ejemplo los

graduados entienden como se está en la región con las cuestiones administrativas”, “considero que a través de los principios que brindan a la población permite el aumento del potencial humano en la región, aparte como nativos todas las actividades que realicen es pensando en pro de la región”, “la mayoría da su importante aporte ya que tienen conocimientos sobre la historia de la autonomía, las lenguas, costumbres y la cultura de la región”, “claro aportan con su inteligencia con lo que han aprendido y sobre todo la disposición de trabajo”, “si, a través de la gestión administrativa aportan una visión estratégica para el fortalecimiento de la autonomía”, “si”, “considero que si porque todo profesional trabaja en pro de la autonomía”, “si porque de alguna u otra forma realizan su trabajo en su rama que contribuyen al desarrollo socio económico de la región”, “claro que sí, porque en nuestra región necesita de nuevos profesionales sobre todo en el sector empresario”, “si porque con sus conocimientos aportan incrementando el capital humano para el mercado laboral tanto para los ONGs, empresas privadas y organismos públicos en la región”, “Por supuesto que sí van conformando el equipo de profesionales costeños con calificación profesional para el contexto autonómico. Están más sensibles que los graduados de otras universidades de fuera para entender el contexto y aportan con alternativas de soluciones pertinentes”, “pienso que si, ya que además de ser profesionales son personas que forman parte del capital humano de la región”. Además, consideran que “URACCAN enseña al estudiante sobre autonomía y le inculca valores y así descubre y se llenan de orgullo de la multiculturalidad y de las capacidades de desarrollo de su región y adquiere mayor compromiso de aportación por lo que el compromiso para con la autonomía es grande”, “el compromiso es grande, los profesionales tienen que tener la visión de servir a su región y entre mejor trabajen

mayor resultado se verá en el desarrollo de la autonomía”, “el compromiso es grande, porque la universidad los forma con esa visión”, “ese compromiso ya lo traen cuando sale de la universidad, la universidad misma lo forma para ello”, “creo que los graduados no son conscientes de la importancia de su papel en la autonomía, hace falta mayor amplitud de miras”, “lo valoro como positivo porque en cada labor que se desarrolla se nota que se toma en cuenta las características propias de nuestra región”, “el compromiso es grande pero los profesionales están capacitados para lograrlo”, “los alumnos adquieren conocimientos pero una vez egresados si no se le da la oportunidad a trabajo no pueden adquirir los conocimientos para un buen desempeño”, “no puede haber compromiso, si no hay voluntad política de parte de los gobiernos regionales y consejos regionales por que la autonomía es bien amplia en la palabra”, “yo creo que los profesionales tiene un alto compromiso con la autonomía”, “Creo que hay madurez y disposición para apoyar el desarrollo del proceso autonómico”, “siento que el compromiso de estos graduados es muy grande porque va depender de ellos el hecho que la autonomía puede fortalecerse y podamos tener una autonomía con un mejor enfoque”. Nos informaron que los graduados de la carrera de administración de empresa que laboran, han desarrollado actividades como aporte al fortalecimiento de la autonomía regional, “los graduados están ocupando puestos de trabajo que antes eran ocupados por otros es un logro por lo cual es hecho muy positivo”, “el profesional interactúa con los comunitarios y la población en general, prestando sus servicios”, “se ha dado aportes sobre las bases sociales de la región que es lo que tiene que hacer en su entorno”, “se ha llevado una buena administración, hemos demostrado a la contraloría general la transparencia de la autonomía regional y actualmente están elaborando el traspaso de las nuevas

autoridades regionales dentro del marco de la probidad y transparencia”, “está trabajando por el desarrollo social y el bienestar en salud de la región”, “aportar desde el trabajo de la comunicación las transmisiones vinculadas al proceso autonómico”, “por ahora administrar mi negocio”, “participación de los procesos de formación, participación en las reuniones públicas, foros, capacitaciones, encuentros, charlas”, “ha desarrollado habilidades, destrezas y experiencias en el ámbito de la institución y en las empresas privadas la administración tiene un poco mas de aplicación”, “ha administrado con eficacia y eficiencia la única línea que presta sus servicios a la población costeña”, “Han realizado prácticas, trabajos de terreno, investigaciones, participan en eventos, en conferencias, charlas sobre autonomía, participan en La Ocasión para generar y compartir conocimientos, participan en encuentros, que llevan temas de debates y estudios con base en la autonomía regional”, “comparte sus conocimientos sobre la autonomía y agregan que la autonomía es de todos y para todos”.

Fuente: Entrevista y cuestionarios 2010

Anexo nº 6.

Tabla matricial nº.3: Retos y desafíos de la formación de recursos humanos

El objetivo nº 3. se refiere a los retos y desafíos de la formación de recursos humanos de la carrera de administración, y en cuanto a ello la coordinación de la carrera de administración de empresas destaca que “El mayor reto que enfrenta la universidad es el presupuesto, hablando en términos financieros debido a que es una universidad pública y sobrevive del 6% constitucional, además refiriéndose a la excelencia académica es un reto, no en menor grado que la anterior, ya que es necesario actualizar el currículo de la carrera, contar con mas docentes calificados (maestrías y doctorados) para un mejor rendimiento académico de los estudiantes y hacerlos más competitivos en el mercado laboral”. También dijo, “Podemos destacar como fortalezas contar con un currículo en cinco especialidades diferentes, ofertar la carrera con un régimen cuatrimestral, docentes calificados, que los estudiantes realicen prácticas de terreno vinculándose con instituciones privadas y estatales, contar con suficiente bibliografía de la carrera, accesos a internet de forma gratuitas para la auto preparación de los estudiantes, sin embargo se puede calificar como debilidades el hecho de no tener el currículo actualizado, además no contamos con suficiente aulas de clase, y el transporte ”. Los estudiantes graduados opinaron, qué hacer, mejorar o cambiar para el fortalecimiento de la autonomía, “buscar e implementar mecanismos que nos permitan alcanzar objetivos a mediano plazo, no ver el mañana como un imposible sino como una realidad”, “lo que se necesita es cambiar actitudes, negativas a positivas saber entender a nuestras gente, solo de esa

forma puede la autonomía regional ser fortalecida”, “considero que en nuestro pensum académico deben incluir una asignatura relacionada a la autonomía lo cual nos ayudara a reconocernos, auto identificarnos y a mejorar la administración de nuestros recursos”, “que deben de tomar en cuenta las universidades, la calidad y no cantidad de estudiantes, y debe tener calidad de docente”, “podemos mejorar la calidad de estudiantes y así tener mayores recursos para defendernos política y socialmente”, “mejorar e implementar lo que establece la ley no. 28”, “conocer más sobre la autonomía de la región así, de esa forma ayudaremos a contribuir con el desarrollo de la región”, “brindar más información con respecto a la autonomía”, “la universidad debe hacer convenios con la instituciones y otros organismos ya sean privados o estatales para que así los jóvenes de tercer año y cuarto año vayan integrándose en dichas instituciones y vayan ejerciendo sus prácticas lo cual posibilita más oportunidades de trabajo”, “ mejorar la administración de recursos naturales y humanos de la región, incluyendo los económicos y financieros”, “dejar de politizar las oportunidades de trabajo, darle oportunidad a los recursos humanos de la región sin influencias ajenas”, “debemos de cambiar de actitudes y trabajar unidos por fortalecer la autonomía regional”, “gestiones de proyectos que permitan fortalecer en todos los aspectos la autonomía regional”, “mayor incidencia de profesionales locales en las decisiones administrativas de la autoridades regionales”, “es necesario definir con certeza lo que es la autonomía”, “para el fortalecimiento de la autonomía regional es importante involucrar aún más a los estudiantes en el proceso”, “yo creo que lo que debemos hacer son charlas, seminarios a los entes competentes sobre la importancia de aplicar esta autonomía y los beneficios que podemos tener, así también escoger un buen líder

que tenga la conciencia y voluntad de trabajar de acorde a las leyes vigentes que sustentan la autonomía”, “lo que debemos hacer es primeramente tomar conciencia de que todos somos parte de la autonomía y no solo los políticos”, “la preparación constante de recursos humanos, elaborar proyectos de inversión, que sea sostenible y sustentable, crear el club de emprendimiento en el que cualquier profesional de Ciencias Económicas elabore un plan de negocio que pueda ser factible para el desarrollo y crecimiento económico de la RAAN; promover relaciones económicas con el Caribe para exportar productos de nuestra región, alentar a los profesionales de administración que formulen, vendan o procuren ejecutar proyectos de emprendimiento; crear una asociación de profesionales de la CCEE de la carrera (administración, contabilidad, economía) de la RAAN para que sea un ente que formule, analice encomiende acciones políticas estrategias que coayuden al conocimiento de la región”, “saber elegir a nuestros líderes”, “sensibilizar a la población sobre la autonomía sus derechos y deberes como ciudadanos y que implica tener autonomía porque esto facilita que la población tenga mayor conocimiento sobre la misma y pueda hacerla valer”, “que los profesionales seamos más conscientes de la realidad de nuestra región y que ayudemos a fortalecer realmente la autonomía con ética transparencia y profesionalismo”, “los profesionales deben salir de la universidad con un total convencimiento de que nosotros somos los únicos que podemos salvar a nuestro pueblo para ello los docentes y coordinación de carreras deben incluir mas asignaturas a fines”, “hacer la reforma de la ley de autonomía; buscar medios de publicar la ley de autonomía”, “sería bueno poner a líderes que sean personas que tenga mente positiva y abierta para así dar oportunidades a los graduados”.

Fuente: Entrevista y cuestionarios 2010.

Anexo nº 7.

Tabla matricial nº.4: continuar formando recursos humanos calificados de la carrera de administración de empresas.

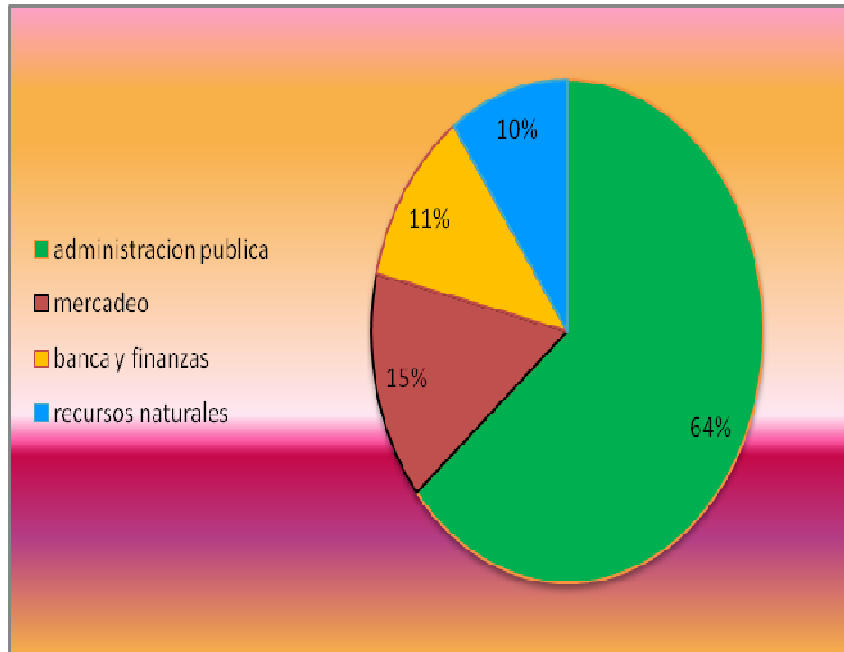
En cuanto al objetivo nº 4. que se refiere al análisis de la necesidad de continuar formando recursos humanos calificados de la carrera de administración de empresas la coordinadora de la carrera nos contesto que “Es muy importante tener en cuenta que vivimos en un mundo globalizado lleno de competencias por lo que es imprescindible formar profesionales capaces de administrar los recursos disponibles”, en cuanto la demanda de profesionales en el mercado laboral señaló que “los profesionales que hemos dado salida como universidad han tenido una buena acogida en el campo laboral, sin embargo es necesario realizar una investigación para conocer las verdaderas necesidades y readecuar el currículo conforme a estos; en caso de que la demanda de la carrera disminuya, será necesario tomar como una medida de parte de la coordinación, hacer publicidad de la carrera como una estrategia para destacar su importancia y utilidad dentro del mercado laboral, y en caso de tener muy poca demanda se puede llegar al extremo de cerrar la carrera y ofertar otras de acuerdo a las necesidades particulares del mercado de trabajo”. En opinión de los directores y ejecutivos de instituciones públicas, privadas y ONGs, la labor de URACCAN, “lo valoro como excelente yo creo que hay gente que está funcionando muy bien en la administración de la región, ahora los graduados de la universidad ocupan puestos importantes en las diferentes entidades, posiciones que antes lo ocupaban gente del pacifico y están teniendo un buen impacto positivo”, “considero que muy buena pues el desarrollo de los pueblos se logra a

través del desarrollo humano con equidad en todos los sectores de la región”, “muy bueno, creo que es un aspecto importante ya que en el futuro estos nuevos profesionales son los que ejercerán el cambio en el sistema autonómico”, “el impacto es muy bueno, antes era problema encontrar administradores lo que nos permite como institución contratar a profesionales de la RAAN y que manejan el proceso de la autonomía regional”, “muy positivamente, es una área de importancia mayor la gestión de los recursos humanos para construir estructuras e instituciones solidas”, “es de mucha aceptación por que se observa bastante dominio sobre el tema de autonomía”, “lo valoro como excelente debido a que son profesionales altamente calificados”, “buenísimo sin embargo se deberían promover las practicas en instituciones para así fortalecer los conocimientos de los graduados”, “en mi punto de vista lo valoro muy importante”, “es un impacto positivo porque a través de la formación profesional que están disponibles para trabajar en pro de la autonomía aportando sus conocimientos en distintas áreas del saber”, “el impacto es positivo, nuestros graduados que son las personas que en realidad cuentan con conocimientos teóricos y prácticos pueden aportar a transformar, a desarrollar la Costa Caribe conservando nuestra identidad”, “es un impacto positivo ya que la universidad ha sacado profesionales capacitados para desempeñarse eficazmente en la Administración de la Región”, “lo considero como positivo, ya que de no ser así no tendríamos un futuro prometedor con los jóvenes que se están preparando”.

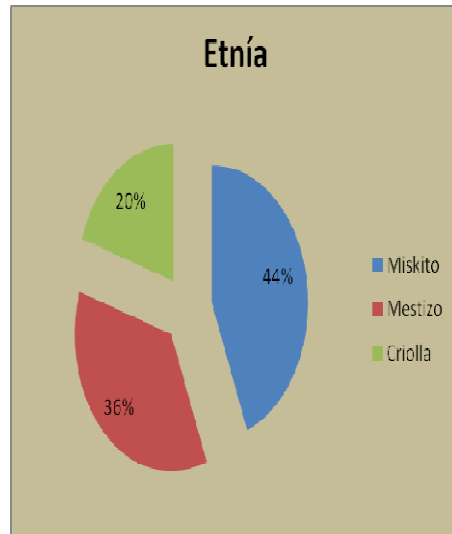
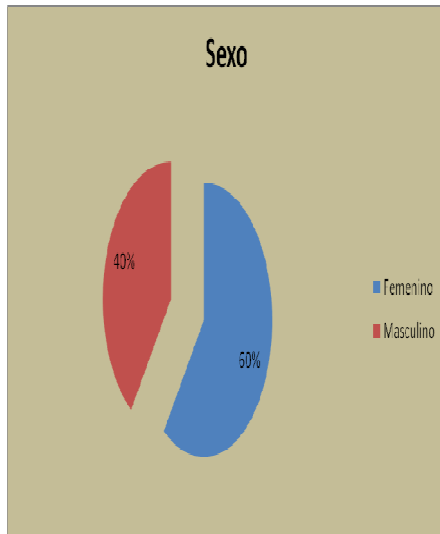
Fuente: Entrevista y cuestionarios 2010

Anexo nº. 8

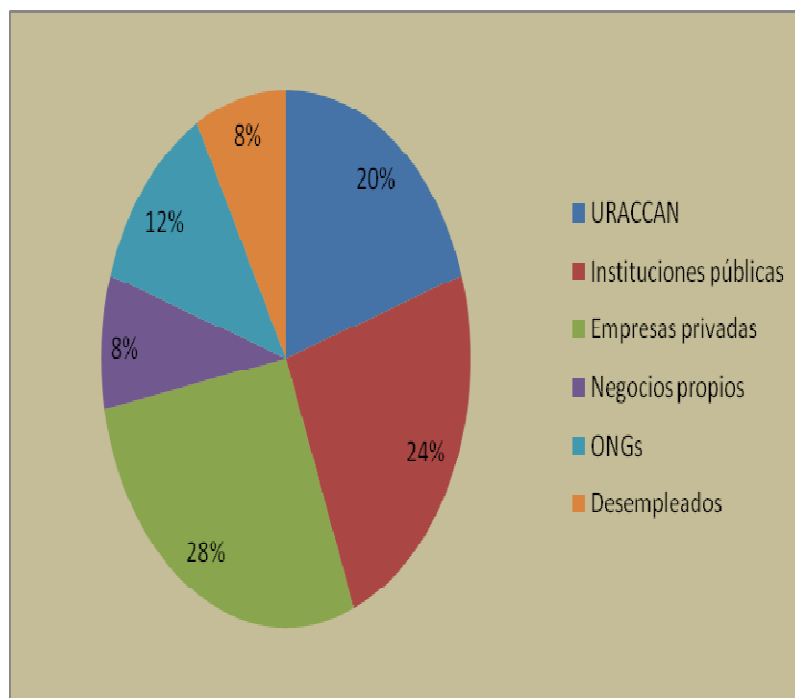
Grafica nº 1: Graduados de la carrera de Administración de Empresas



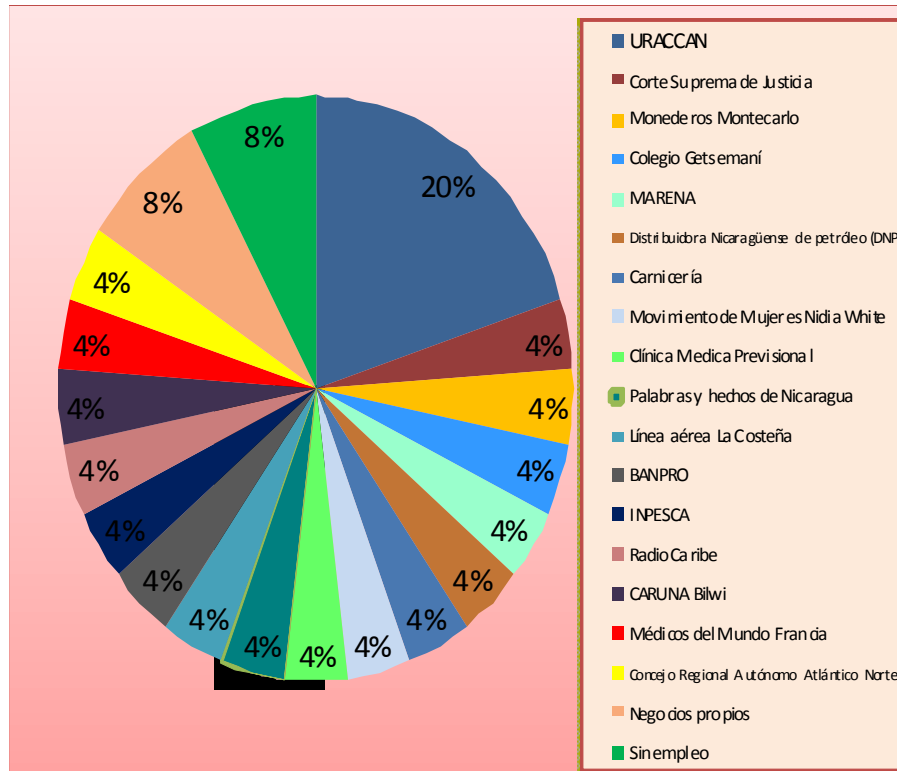
Grafica nº 2: Sexo y etnia



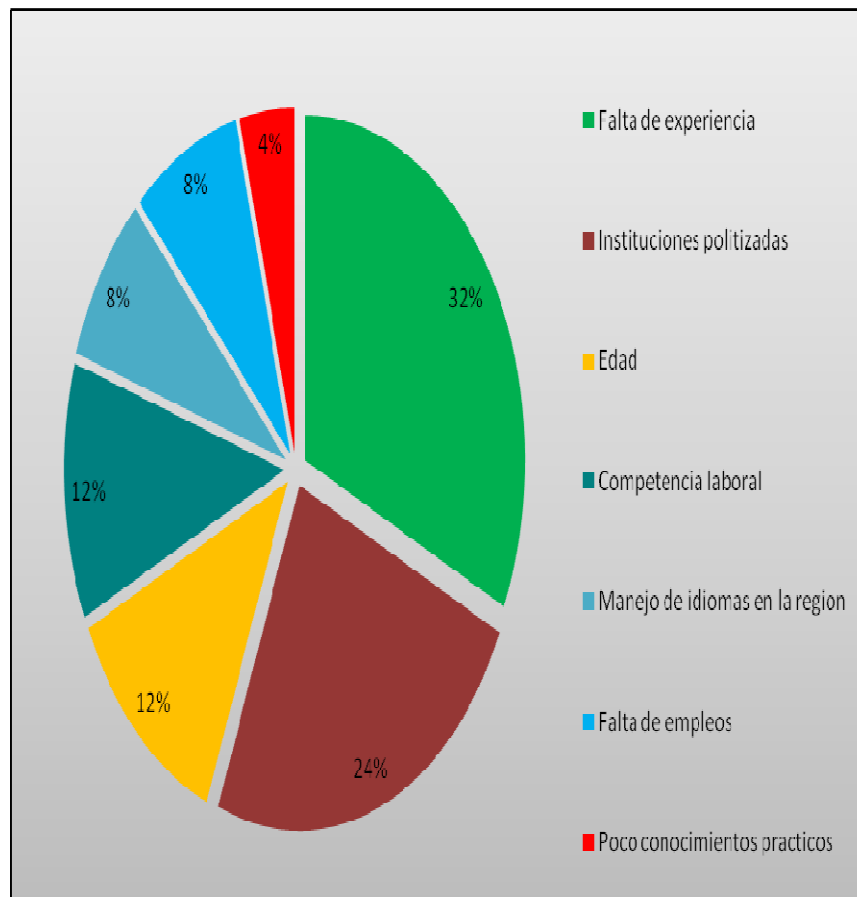
Grafica nº 3: Profesionales que laboral



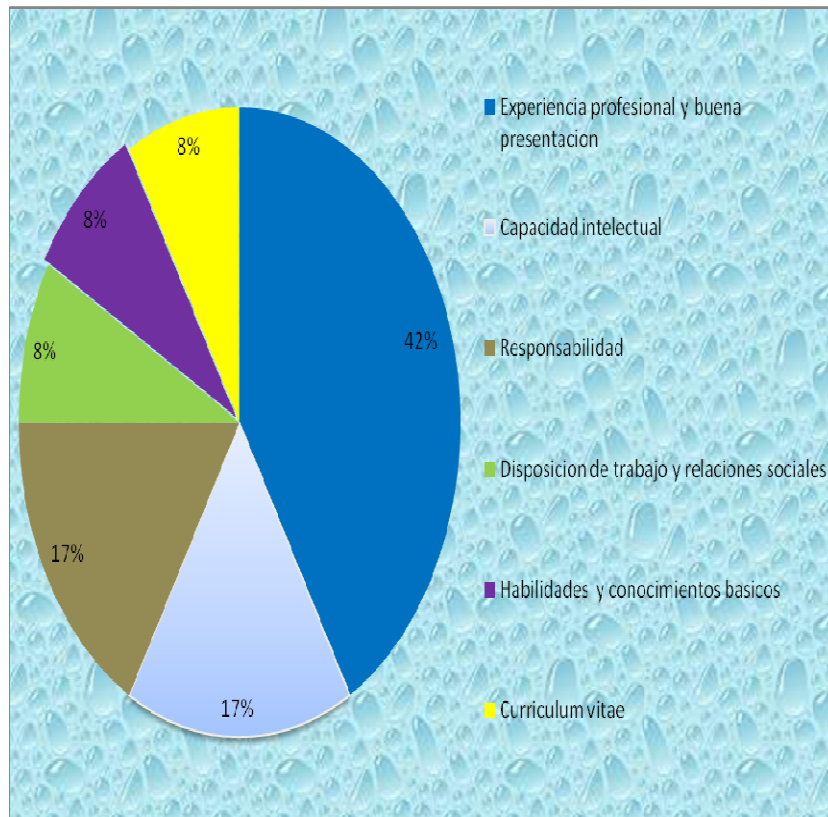
Grafica nº 4: Centros de trabajo



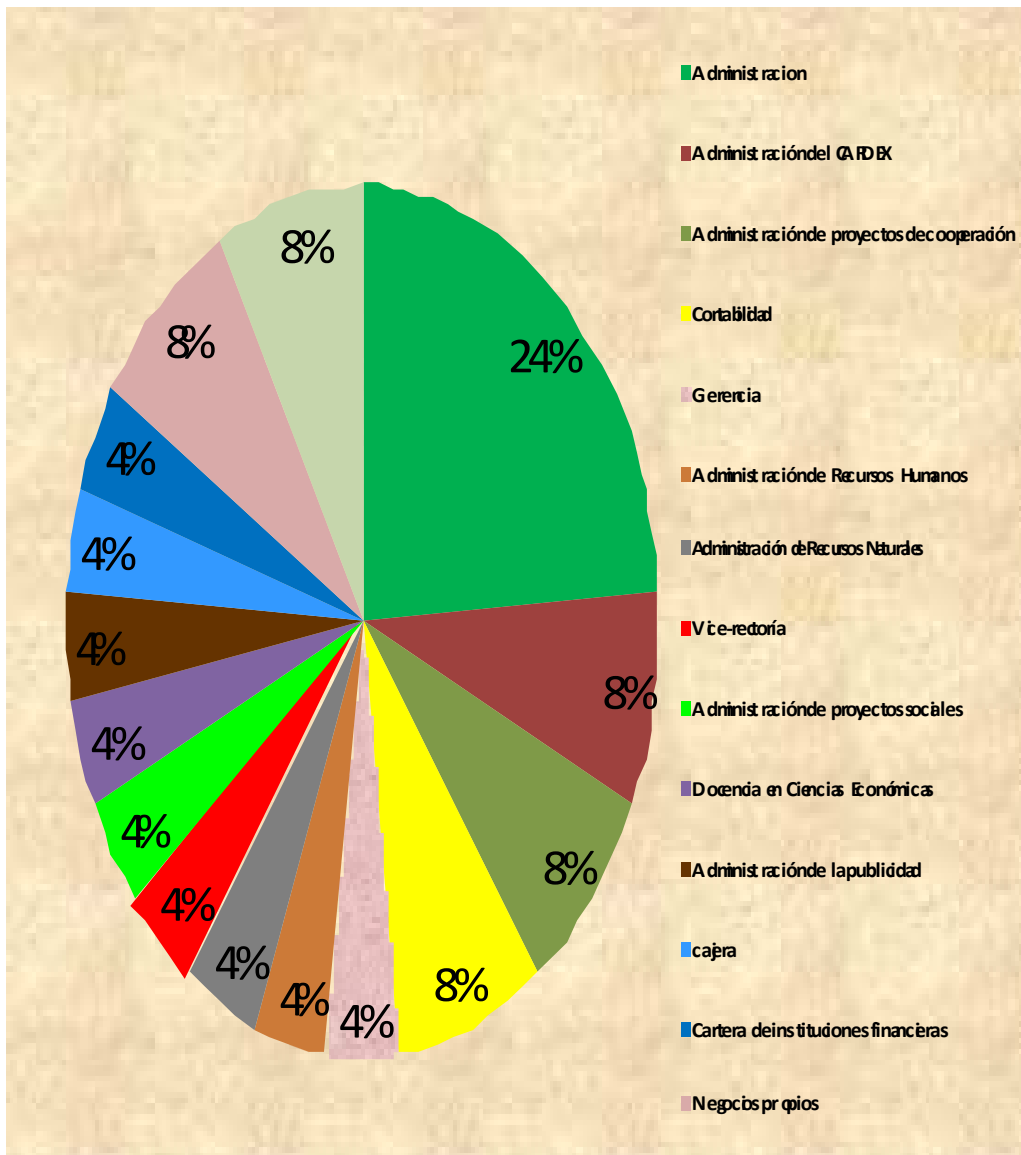
Grafica nº 5: Barreras de inserción al mercado laboral



Grafica nº 6: Políticas de contratación

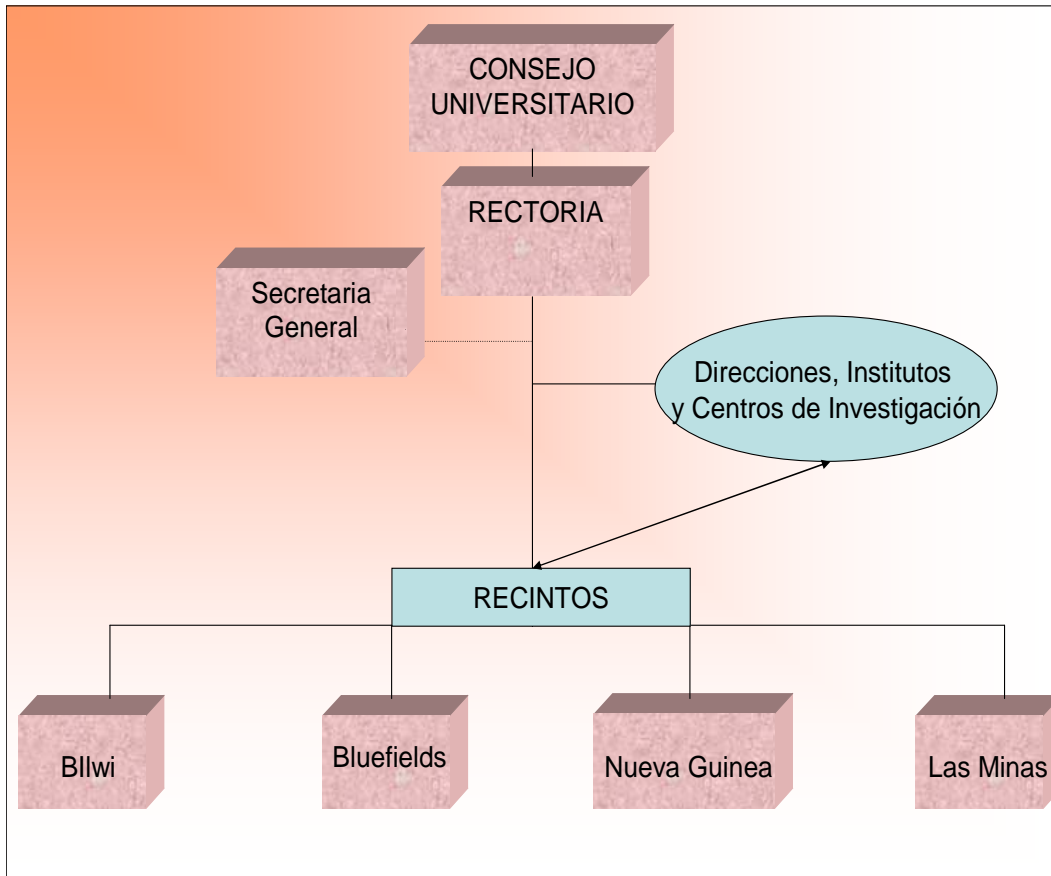


Grafica nº 7: Áreas de trabajo



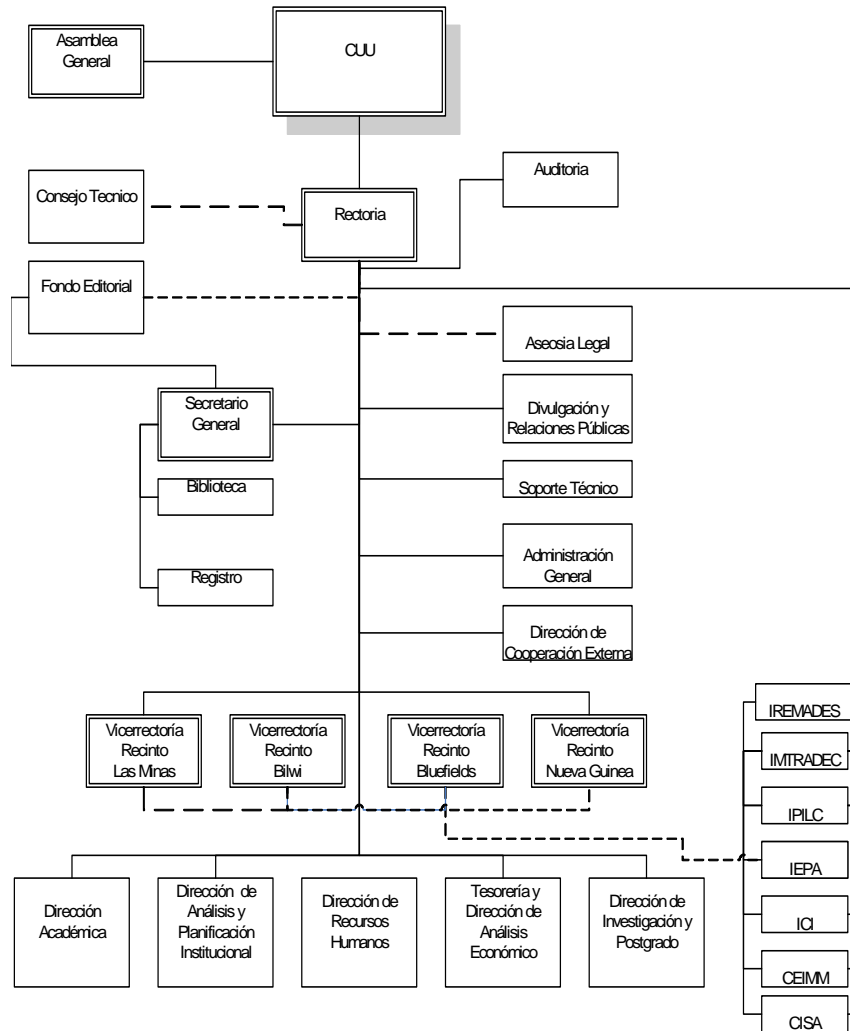
Anexo nº 9.

**ORGANIGRAMA FUNCIONAL INSTITUCIONAL
URACCAN**



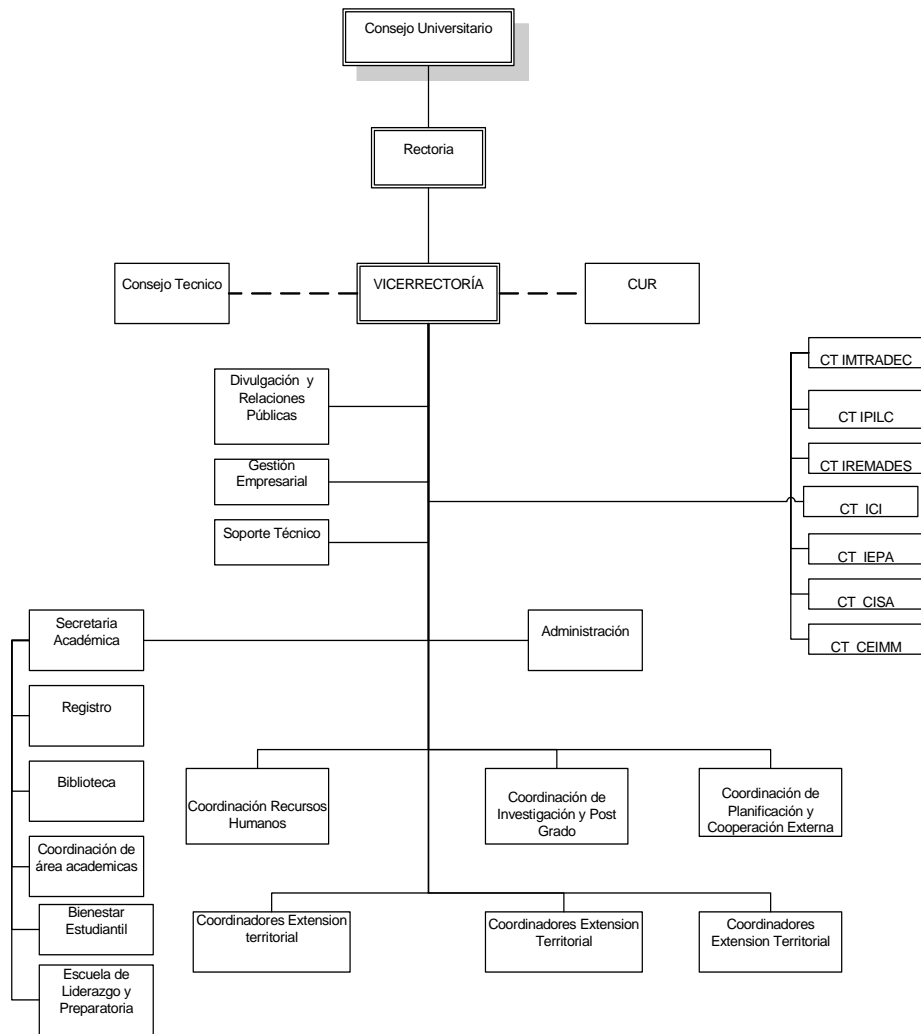
Anexo nº 10

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL DE URACCAN



Anexo nº 11.

ORGANIGRAMA DE RECINTO



Anexo nº 12.

**Fotos de la estructura física de la universidad
URACCAN recinto- Bilwi, en la labor de la formación
de recursos humanos calificados.**

