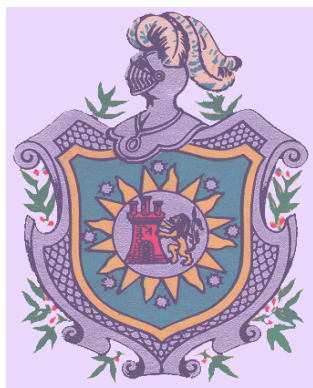


*“Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua”
UNAN-León
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*



*Monografía para optar al
Título de
Licenciatura en Economía*

Tema: “Análisis situacional sobre la inserción en el mercado laboral de los egresados de la Facultad de CC.EE.EE, UNAN- León; período de febrero a mayo 2007”.

Elaborado por:

Br. Holman Bladimir Boquín Álvarez.

Br. Anielka del Socorro Pereira Ramírez.

Br. Leuvad del Carmen Tercero Lola.

Tutor:

Lic. Jairo Terencio Martínez Avendaño.

Asesor:

Msc. Reynaldo Meléndez.

León, 12 de Septiembre de 2007.



“Análisis situacional sobre la inserción en el mercado laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN-León; período de febrero a mayo 2007”.



INDICE

Contenido	Nº de Página
Parte 1:	
I. Introducción.....	1
II. Antecedentes.....	3
III. Justificación.....	5
Parte 2:	
IV. Objetivos.....	7
V. Problema.....	8
Parte 3:	
VI. Marco Teórico.....	9
6.1 Conceptos relacionados con la Situación Laboral.....	9
6.2 Desempleo: Un Problema Macroeconómico.....	12
6.3 Tipos de Desempleo.....	12
6.4 Consecuencias del Desempleo.....	13
6.5 El Paro: Despilfarro de Recursos.....	14
6.6 Diferencias entre las tasas de paro por grupos demográficos.....	17
6.7.Mercado laboral nicaragüense.....	19
6.8 Clasificación de las empresas nicaragüenses.....	24
6.9 Misión y Visión de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN-León.....	27
VII. Hipótesis.....	33



Parte 4:

VIII. Diseño Metodológico	34
8.1 Operacionalización de Variables.....	37
IX. Análisis de Resultados.....	41

Parte 5:

X. Conclusión.....	56
XI. Recomendaciones.....	58
XII. Bibliografía.....	60
XIII. Anexos.....	62



DEDICATORIA

Este trabajo monográfico es dedicado con profundo amor y agradecimiento en primer lugar a aquel que nos ha fortalecido en los momentos difíciles y a lo largo de nuestra vida ha inspirado cada una de las actividades, trabajos y logros que hemos alcanzado: *“DIOS nuestro creador, salvador y consolador”*.

A nuestra madre la Inmaculada Virgen María, quien corredentoramente ha participado de todos nuestros éxitos al lado de su hijo Jesucristo nuestro amigo y maestro.

Y a nuestras familias quienes con sacrificio, dedicación y entrega han apoyado nuestra carrera universitaria, nos han acompañado en nuestros éxitos y fracasos animándonos a seguir adelante y luchar por un mejor porvenir.

Los autores:

Holman B. Boquín Álvarez.

Anielka Pereira Ramírez.

Leuvad del Carmen Tercero Lola.



AGRADECIMIENTO

Al culminar nuestros estudios universitarios, agradecemos a Dios “principio y fin de la sabiduría”, por habernos dado la oportunidad de que nuestros padres a pesar de las dificultades pudieran educarnos para esta vida terrenal, retribuimos también a nuestros padres la valiosa labor que han realizado a lo largo de nuestras vidas especialmente a lo largo de nuestras carreras, a nuestros docentes quienes día a día contribuyeron a la formación del espíritu del saber, forjando en nosotros nuevos profesionales dispuestos a servir a la sociedad de nuestra querida Nicaragua.

Los autores:

Holman B. Boquín Álvarez.

Anielka Pereira Ramírez.

Leuvad del Carmen Tercero Lola.



I. INTRODUCCIÓN

En múltiples ocasiones a lo largo de la historia, el desempleo ha sido uno de los problemas macroeconómicos más serios a nivel mundial, afectando la fuerza laboral profesional y no profesional; desmoralizando social y económicamente a las presentes y futuras generaciones.

El desempleo no es el único indicador del estado de salud económica de una nación; sin embargo su análisis es importante ya que refleja la situación entre el número de personas desempleadas y el número de vacantes existentes en un determinado sector geográfico; lo que permite al mismo tiempo, realizar un análisis sobre la situación en la que se encuentra el mercado laboral en estudio (en este caso el mercado laboral en el que se desarrollan los egresados de esta Facultad).

El trabajo es la principal fuente de ingresos para la mayoría de las personas. En Nicaragua la pérdida del dinamismo de la economía y las dificultades encontradas para su recuperación en los 90, han dado resultados precarios en materia de creación de empleos satisfactorios, por lo que han surgido diversas estrategias de sobrevivencia inmediata en un entorno marcado por la vulnerabilidad; pero no representan soluciones aceptables ni sostenibles a mediano ni a largo plazo debido a sus condiciones.

El presente trabajo tuvo como fin realizar un análisis situacional sobre la inserción en el mercado laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales UNAN-León, el cual se llevó a cabo durante el período de febrero a mayo 2007.

El estudio está orientado a la comunidad universitaria como sistema de información, sobre las circunstancias a las que se enfrentan los nuevos profesionales una vez egresados de las diversas carreras de esta prestigiosa casa de estudio.



Dicha tesis se desarrolló tomando como base los conocimientos teóricos adquiridos a lo largo de nuestra carrera, contrastados con datos reales, los cuales se recopilaron mediante un cuestionario o encuesta, esta herramienta se aplicó a una muestra significativa de la población con el único objeto de obtener los resultados más próximos a la realidad.



II. ANTECEDENTES

Durante la fase inicial de este trabajo se pudo constatar (gracias a la encuesta de hogares del MITRAB) que el desempleo que afecta a los adolescentes y jóvenes del área urbana entre 15 y 24 años es hasta dos veces mayor a la de los adultos entre 25 y 49 años. A ello se agrega que los jóvenes cuando logran ocuparse tienen por lo general empleos inestables y mal remunerados quedando excluidos frecuentemente del mercado laboral formal debido a la ausencia de programas adecuados de formación profesional de fácil acceso que permitan hacer corresponder su perfil con las exigencias planteadas por los empleadores.

Este fenómeno en la actualidad ha tomado mayor relevancia debido a los cambios tecnológicos y a la globalización, pues son cada vez más las exigencias y/o requisitos a cumplir entre los cuales sobresalen: la experiencia laboral, idiomas, informática, expedientes, formación complementaria, contactos o buenas recomendaciones (especialmente si provienen de personas con cierto grado de influencia), suelen ser bastante trascendentales en la obtención del tan esperado primer empleo.

Lo anterior permite identificar la situación a la que se enfrentan los nuevos profesionales, ya que a pesar de su grado académico se ven limitados a desempeñar determinados cargos debido a la exigencia del mercado laboral.

Por otro lado al continuar nuestras indagaciones sobre este tema encontramos que la Universidad de Alcalá de Henares, España; realizó un estudio titulado “La Inserción Laboral de los Diplomados de la Escuela de Estudios Empresariales”, con el objetivo de detallar la situación actual, características personales y condiciones socioeconómicas a la que se están enfrentando, dando lugar así al único antecedente de esta investigación.



Es evidente la necesidad que existan estudios oficiales sobre lo que ocurre con la nueva fuerza laboral calificada de Nicaragua (egresados de las diversas universidades); sin embargo en nuestro país no se cuenta con antecedentes investigativos referentes a este problema, sino solamente con datos empíricos sobre la situación actual de estos individuos.



III. JUSTIFICACIÓN

Uno de los aspectos socioeconómicos menos estudiados es el de la relación existente entre el mundo de la educación y el trabajo, este tema está relacionado con los procesos y resultados de la educación formal, las capacidades de los egresados, sus competencias personales, académicas y profesionales, las cuales en ocasiones no se logran desarrollar en el mercado de trabajo debido a que la arraigada cultura nicaragüense es retrospectiva, es decir que existe desconfianza en que los nuevos profesionales cumplan eficientemente con las tareas asignadas.

Al no existir antecedentes investigativos sobre este tema en Nicaragua, surge la necesidad de analizar el mercado laboral al cual se enfrentan los egresados de nuestra facultad, tomando en cuenta de que la oferta de trabajo no solo incluye a personas de mayor experiencia, sino también a los nuevos profesionales; por lo que ésta (la oferta), excede a la demanda de trabajo en el mercado laboral de nuestro país, provocando bajos ingresos familiares incompatibles con un nivel de vida aceptable.

La presente investigación tiene la finalidad de ofrecer información detallada acerca de la situación actual de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN-León. Son varios los elementos que nos interesa considerar, los cuales podemos agrupar en dos aspectos fundamentales: por una parte, queremos saber cuáles son las características personales y socioeconómicas de los egresados y por otra , pretendemos ofrecer información acerca de su incorporación y situación actual en el mercado laboral, al mismo tiempo este estudio puede constituirse como un elemento fundamental al efectuar un proceso de evaluación; dando lugar a una fuente de información orientada a las tomas de decisiones de las autoridades universitarias, con el fin de guiar sus acciones para implementar estrategias necesarias y lograr mejoras continuas en las tareas de la institución; basándose en las exigencias del entorno y aprovechando eficientemente las diversas oportunidades para mejorar las condiciones del capital humano en nuestro país.



Este estudio, pionero en su ramo, intenta dar cuenta sobre la realidad del mercado de trabajo, tratando de conectar el pasado al presente y visualizar el futuro.



IV. OBJETIVOS

Objetivo General:

- Realizar un estudio situacional sobre la inserción al mercado laboral de los egresados de la facultad de CC.EE.EE, UNAN-León; durante el período de Febrero a Mayo 2007.

Objetivos Específicos:

- Contrastar la inserción en el mercado laboral del sexo masculino en contraposición con el sexo femenino.
- Identificar la pertinencia de las prácticas pre profesionales como parte de los requisitos para optar al título correspondiente.
- Determinar el período modal que los egresados han transcurrido sin oportunidades de empleo.
- Identificar el mercado laboral que ha captado a los licenciados egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- Indagar las causas del desempleo de los egresados.



V. PROBLEMA

¿Cómo ha sido la captación de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales UNAN-León por el mercado laboral?



VI. MARCO TEÓRICO

Es importante presentar en este acápite fundamentos teóricos que soportan esta investigación a los cuales nos abocaremos llegado el momento de exponer las conclusiones.

La educación y la formación son elementos fundamentales no solo para el crecimiento y desarrollo económico a largo plazo; sino también para competir en un mundo cada vez más globalizado; esto y los retos económicos obligan a formar profesionales en Ciencias Económicas y Empresariales; ya que ésta tiene como objeto de estudio identificar y dar solución a los problemas socioeconómicos con el propósito de satisfacer a la humanidad.

El ser humano en la actualidad se está desarrollando en un entorno donde los bienes son cada vez más escasos y las necesidades son crecientes e inagotables, esto se debe entre otras cosas a las crisis económicas, la inflación, el endeudamiento externo, el crecimiento de la pobreza, y al progresivo crecimiento de la población, razón por la que el campo de estudio de las Ciencias Económicas y Empresariales pretende alcanzar un crecimiento y desarrollo económico sostenible, con el fin de lograr mejoras en la calidad de vida.

La competencia internacional sólo puede hacerse frente con una formación académica acorde a las exigencias del mercado, es decir que una persona que posea un nivel educativo alto y una mejor formación será capaz de ser más eficiente y eficaz en comparación a una persona que tenga menor formación, por tanto cualquier actividad que mejore la calidad del trabajo o productividad del mismo puede considerarse una Inversión en Capital Humano.

6.1. Conceptos relacionados con la Situación Laboral:

Al realizar un análisis sobre la situación laboral de cualquier punto geográfico se deben determinar conceptos en los que se puede encontrar la población en estudio.



- **Mercado laboral:**

Los economistas definen este término como el ámbito económico en el que interactúan la oferta y la demanda de trabajo dando lugar a la fijación del salario.

- **Egresado:**

Individuo que cursó y aprobó todas las asignaturas correspondientes a una determinada carrera, previo al cumplimiento de algún requisito que le impida optar al título correspondiente. Durante esta investigación se utiliza este término con el fin de incluir en este análisis a los profesionales de Ciencias Económicas y Empresariales que poseen el título de Licenciados como a los que no lo poseen.

- **Ocupados y desocupados:** la fuerza de trabajo se puede dividir en individuos ocupados y desocupados. Aunque existen diversas metodologías para determinar quién está ocupado y quién no, generalmente se dice que los ocupados son aquellas personas que trabajaron por lo menos una hora en una cierta semana de referencia (cuando se hace el estudio o encuesta para medir el desempleo) o que, aunque no hubieran trabajado tenían un empleo del cual estuvieron ausentes por razones circunstanciales como enfermedades, vacaciones, etc.

Los desocupados en cambio son todas aquellas personas que forman parte de la fuerza laboral se encuentran en paro, están disponibles para trabajar de inmediato y no han encontrado empleo.

En ocasiones este grupo de desocupados se subdivide en dos conjuntos:

- La población cesante (ha perdido su empleo, lo cual implica que poseen experiencia laboral).
- La población que busca trabajo por primera vez (no poseen ninguna experiencia laboral).



- **Empleo:** En un sentido macroeconómico el empleo es el conjunto de la población activa que posee un puesto de trabajo y que por consiguiente no está en paro, es decir no está desempleado.

Existen diferentes tipos de empleos entre los cuales están los siguientes:

- Empleo encubierto: Es la parte de la población activa que no está registrada como integrante de la población ocupada en la estadísticas oficiales, no cotizan a la seguridad social, ni contribuye a la hacienda pública.
 - Empleo a tiempo parcial: Es el empleo en el que no se trabaja la jornada laboral completa sino solo determinadas horas al día o determinados días a la semana.
 - Empleo estacional: Es el empleo que se realiza sólo en determinadas épocas del año, debido a que está asociado a una industria o región donde la demanda de trabajo es más alta en una temporada que en otras.
 - Empleo temporal: Es empleo de trabajo que tiene una persona de manera transitoria o provisional.
-
- **Subempleo:** Dentro de la fuerza de trabajo también se puede mencionar el subempleo, el cual se presenta cuando la situación de empleo de una persona es inadecuada con respecto a determinadas normas, como lo es la insuficiencia del volumen del empleo (subempleo visible) o los bajos niveles de ingreso (subempleo invisible):
 - *El subempleo visible* se refiere a las personas ocupadas que trabajan habitualmente menos de una jornada completa en su ocupación principal o en su ocupación secundaria, y que además desean trabajar más horas por semana de las que trabajan actualmente y están disponibles para hacerlo, pero no lo hacen porque no consiguen más trabajo asalariado o más trabajo independiente.
 - *El subempleo invisible* se refiere a aquellas personas ocupadas que trabajan habitualmente una jornada completa en su ocupación principal o secundaria pero su ingreso primario mensual es inferior a un mínimo establecido, que generalmente se conoce como salario mínimo minimorum (salario de protección legal que el Estado garantiza a los trabajadores).



6.2. Desempleo: Un problema macroeconómico

En múltiples ocasiones de la historia el desempleo ha constituido un problema serio y polémico, razón por la que los economistas lo consideran como un importante punto de estudio, obligándonos a analizar esta realidad laboral más detenidamente en este segmento.

Desempleo: puede ser definido en síntesis como: *“la situación en la que hay Trabajadores calificados disponibles para trabajar, en la tasa de salario corriente y que no tienen empleo”*.

De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo (OIT), las personas desempleadas deben estar en edad laboral, sin trabajo, buscándolo y disponibles para trabajar; una persona será considerada desempleada si cumple con las cuatro condiciones mencionadas anteriormente.

6.3. Tipos de Desempleo:

Los economistas han desarrollado varias herramientas conceptuales para descomponer el término de *desempleo*, pudiéndose identificar la siguiente clasificación:

- *Desempleo cíclico:* este es el desempleo que esta por encima de la tasa natural de desempleo, una de las herramientas conceptuales destaca que el desempleo aumenta durante los periodos recesivos y disminuye durante el auge económico, originándose el desempleo cíclico.
- *Desempleo estructural:* desempleo que surge cuando hay una disminución en la cantidad de empleos disponibles en una región o industria en particular, dicha disminución puede deberse al cambio tecnológico permanente o también puede deberse a un cambio permanente de la competencia internacional.
- *Desempleo por fricción:* ocurre por movimiento normal del mercado de trabajo, este movimiento tiene dos causas posibles:



- a. La gente está constantemente cambiando su actividad económica (los jóvenes terminan la escuela y se unen a la fuerza de trabajo, los mayores envejecen y se jubilan).
- b. La suerte de los negocios cambia constantemente (algunos cierran sus negocios y otros empiezan a funcionar).

Aparentemente el desempleo estructural y por fricción son bastante similares, incluso no siempre es claro distinguirlos, la manera como lo podríamos identificar sería el caso en que una persona pierde su empleo en la industria de automóviles y encuentra otro en poco tiempo en el mismo sector es un caso de desempleo por fricción; sin embargo si esta persona en un tiempo de readiestramiento aproximadamente de un año encuentra un trabajo distinto al que tenía antes, nos estaríamos refiriendo a un desempleo estructural.

6.4. Consecuencias del Desempleo:

Cuando una economía está sanamente planeada o bien se encuentra en su punto natural, es de suponerse que la sociedad misma produce los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias, es decir los recursos humanos necesarios que van a ser empleados por las empresas para producir los bienes y servicios; de esta forma vemos que no habrá recursos humanos que sobren ni falten.

Los sistemas educativos de la sociedad forman a la gente necesaria para trabajar en las empresas y de esta manera todo mundo en edad de trabajar está empleado.

Cuando hay problemas económicos los sistemas productivos no pueden captar a toda la población económicamente activa lo que da lugar a una serie de consecuencias socioeconómicas entre las cuales podemos mencionar:

◆ **Sociales:**

- a. La población desempleada no tiene la posibilidad de obtener un ingreso, por lo que puede llegar a delinquir.



- b. Desmoralización y pérdida de capital humano.
- c. Insatisfacción de las necesidades básicas tales como: educación, salud, alimentación, vivienda, etc.
- d. Aumento de la migración tanto interna como externa.

◆ **Económicas:**

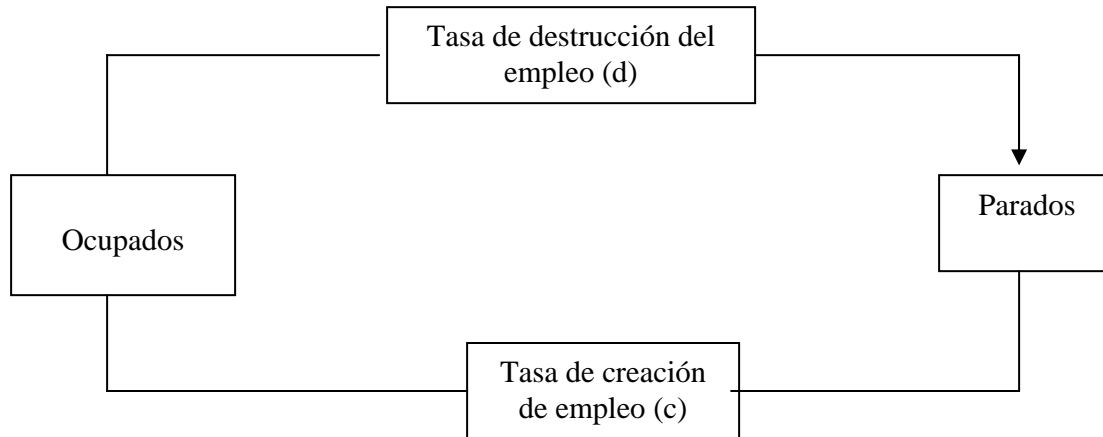
En términos económicos, el desempleo está muy relacionado con la demanda agregada provocando una relación interdependiente:

- a. La existencia de un elevado desempleo da lugar a una retracción en la producción, debido a un decremento en la demanda de bienes y servicios (menos individuos que puedan pagar por obtenerlos).
- b. Una disminución de la demanda agregada induce una disminución en las ganancias e inversión por parte de las empresas privadas.
- c. La disminución de la demanda de los servicios públicos contrae el mercado gubernamental.
- d. El desplazamiento de la curva de la demanda agregada hacia la izquierda permite que la economía entra en una contracción (disminución de la actividad económica), en una recesión (una contracción más severa) o en casos más grave en un fondo (punto más bajo de la recesión donde el desempleo alcanza su máximo), desestabilizándose rápidamente la economía del país.

6.5. El Paro: Despilfarro de Recursos

La tasa natural de paro: es la tasa de paro existente en el estado estacionario, la cual se determina suponiendo que la población activa se mantiene fija, centrando la atención en la transición de los individuos de la población activa del empleo al paro y viceversa.

La siguiente figura muestra este proceso: sea *d* la *tasa de destrucción de empleo*, es decir la proporción de ocupados que pierden su empleo cada mes. Siendo *c* la *tasa de creación de empleo*, es decir la proporción de parados que encuentran trabajo cada mes. Ambas tasas determinan conjuntamente la tasa de paro.



Gracias a lo anterior podemos obtener que:

Ecuación 1:
$$\frac{U}{L} = \frac{d}{d + c}$$

Esta ecuación muestra que la tasa correspondiente al estado estacionario (U/L), depende de la tasa de destrucción (d) y de la creación de empleo (c), cuanto más alta es “d” más alta es la tasa de paro, cuanto más alta es “c” más baja es la tasa de paro. En otras palabras cualquier medida que aspire a reducir la tasa natural de paro debe reducir la destrucción de empleo o aumentar la creación de empleo.

El modelo anterior es útil para relacionar la tasa de paro con la destrucción y creación de empleo, sin embargo esta teoría no da respuesta a preguntas fundamentales como ¿por qué hay paro?, razón por lo que se deben examinar dos causas fundamentales del paro



a) Búsqueda de empleo: Una de las causas por las que existe paro se halla en que el acoplamiento de los trabajadores y puestos de trabajo lleva tiempo, pues en realidad los trabajadores tienen diferentes preferencias y capacidades, además los puestos de trabajo requieren diversas cualidades; lo que dificulta el flujo de información sobre los candidatos a un empleo y sobre las vacantes, además de esto la movilidad geográfica de los trabajadores no es instantánea. Por todas estas diversas razones entre otras, la búsqueda de empleo requiere tiempo y esfuerzo, por lo que esto tiende a reducir la creación de empleo.

b) La rigidez de los salarios (es decir el hecho que estos no se ajustan hasta que la oferta de trabajo se iguala a la demanda): pues a veces el salario real se estabiliza en un nivel superior al que vacía o equilibra el mercado. El paro generado por la rigidez y el razonamiento de los puestos se denomina “paro en espera”. Los trabajadores están en paro no porque estén buscando intensamente el trabajo que mejor se ajuste a sus calificaciones, sino porque al salario vigente la oferta de trabajo es superior a la demanda.

Las empresas pueden actuar de esta manera, debido a la influencia de la legislación sobre el salario mínimo, lo cual impide que estas bajen el salario hasta alcanzar los niveles de equilibrio, otro caso podría ser la influencia del monopolio de los sindicatos ,ya que son quienes determinan los salarios de los trabajadores sindicados, por último el salario de eficiencia, pues se supone que al disminuir este salario se reducirá no solo la masa salarial sino la productividad de los trabajadores y por consiguiente los beneficios de la empresa.

El Instituto Nicaragüense de Estadísticas y Censos (INEC) muestra que en Nicaragua durante 2005 se crearon 107 mil 783 nuevos empleos, en las áreas de industria y manufactura, comercio, restaurantes y hoteles así como servicios comunales. El 65.6% de la mayoría de los ocupados se ubican en microempresas que tienen entre uno y cinco empleados, le siguen en la generación de empleos las pequeñas empresas con 14.1%, luego las medianas con 9.5% y en las grandes 8.6%.



Basándose en lo anterior se puede afirmar que la tasa de desempleo en Nicaragua se logró reducir apenas en un 0.9% tomando como referencia los datos del 2004.

6.6. Diferencias entre las tasas de paro por grupos demográficos.

La tasa de paro varía significativamente de unos grupos demográficos a otros, numerosos estudios lo demuestran, ratificando que los trabajadores más jóvenes tienen unas tasas de paro mucho más altas que las de los adultos. Esto puede deberse a la identificación de dos posibles causas:

- a) Una baja tasa de obtención de empleo.
- b) Una alta tasa de pérdida de empleo.

Este hecho se puede explicar basándonos en que los trabajadores recién entrados al mercado de trabajo no están seguros de sus planes profesionales, ya que puede ser mejor probar diferentes tipos de trabajo antes de comprometerse a largo plazo o dedicarse a una determinada profesión. Esto es lo que permite que se espere que la tasa de destrucción de empleo y de paro friccional se destaque en estos grupos demográficos (jóvenes).

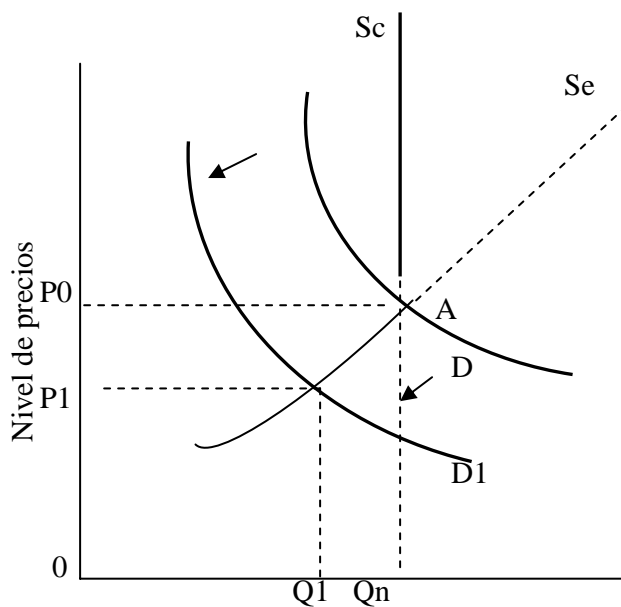
En Nicaragua como sucede en el resto de América Latina, el desempleo afecta más a los jóvenes que al resto de los trabajadores adultos, y en este contexto, más a las mujeres jóvenes que a sus homólogos varones. La causa de que el desempleo afecte más a las mujeres jóvenes reside en su mayor dificultad por conseguir un primer trabajo. Así, en 1985 la tasa de desempleo de las trabajadoras con menos de 30 años era más del doble que la de los jóvenes varones, y la composición interna de ese desempleo era notablemente distinta: cerca de la mitad (46%) de esas desocupadas jóvenes eran nuevas entrantes, mientras esa proporción era mucho menor (16,8%) entre los jóvenes desempleados.



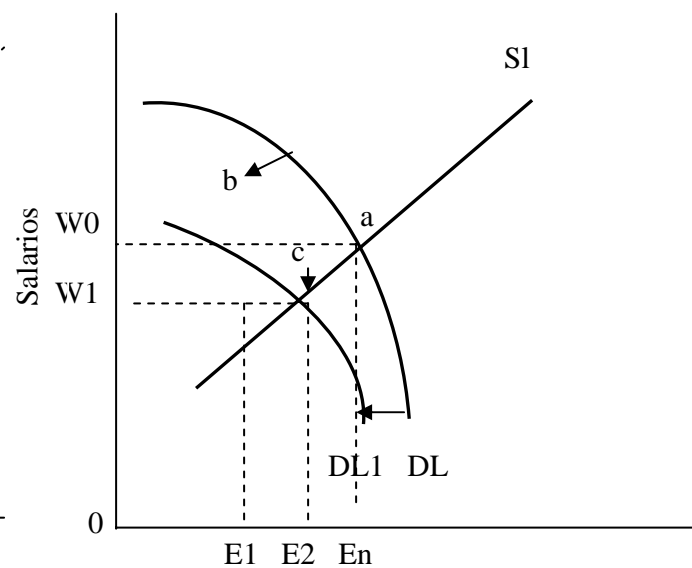
De igual forma, en 1993, al examinar la composición por sexo de las categorías del desempleo urbano, podemos argumentar cómo las mujeres representan un 37,6% del total de desempleados, así mismo constituyen un 50,6% del total de las personas que buscan su primer empleo.

Además de las causas de paro anteriormente mencionadas, este puede ser provocado por un comportamiento insuficiente de demanda. En muchos países, entre ellos el nuestro la tasa de paro es producto de las recesiones y de las depresiones, las cuales se deben a un nivel insuficiente de demanda agregada que obliga a las empresas a suspender temporalmente a sus empleados o lo que es peor despedirlos. La evidencia sugiere claramente que el descenso de la demanda agregada es la causa principal del paro cíclico.

El análisis desarrollado anteriormente puede ser aclarado a continuación:



a) Demanda y oferta agregada



b) Mercado agregado de trabajo



En esta figura se muestra un imprevisto descenso de la demanda agregada representada por un movimiento de D a D_1 . Los Keynesianos consideran que la causa habitual de ese tipo de descenso es una disminución del gasto de inversión o consumo, mientras los monetaristas consideran que el culpable subyacente es una reducción de la oferta monetaria. Cualquiera que sea la causa del descenso de la demanda agregada reduce la producción real con respecto al nivel de pleno empleo Q_n en la cuantía Q_n a Q_1 .

En el gráfico (b) de la figura anterior el descenso de la demanda agregada en el gráfico (a) reduce la demanda agregada derivada de trabajo de DL a DL_1 . En términos técnicos este descenso de la demanda de trabajo se debe a que la disminución del nivel de precio P_1 en el gráfico (a), reduce el ingreso de productores, es decir reduce el ingreso del producto marginal en conjunto.

En otras palabras las empresas ven aumentar rápidamente sus existencias debido a que no pueden vender la producción, por tanto reducen tanto su producción como su demanda de trabajo, en síntesis ya no desean contratar tantos trabajadores como antes.

Todo el descenso del empleo y la aparición del paro se basa en el importante supuesto de que el salario no baja, pues si bajara se ajustaría el empleo; pero existe un punto en el cual estos acaban bajando ante la presión del nivel insuficiente de demanda agregada, por lo tanto los descensos de la demanda agregada generan un paro causado por un nivel insuficiente de demanda o paro cíclico.

6.7. Mercado Laboral Nicaragüense:

Las Encuestas de Hogares para la Medición del Nivel de Vida (EHMNV) del INEC y las Encuestas de Hogares para la Medición del Empleo Urbano (EHMEU) del Ministerio del Trabajo, facilitan el análisis del Mercado Laboral Nicaragüense aunque al momento de complementarlas poseen el inconveniente de diferir en algunas condiciones como son: la cobertura geográfica que abarcan, el período en el que fueron realizadas y el fin para el que se llevaron a cabo; la complementación de estas ayuda a analizar el comportamiento



del mercado laboral y estimar la tendencia marcada por estos datos; sin embargo cabe aclarar que no encontramos información sobre estadísticas oficiales vinculadas a este tema para los últimos años.

La EHMNV del 2001 identifica cuatro regiones laborales: departamento de Managua; región Pacífico (departamentos de Chinandega, León, Masaya, Granada, Carazo y Rivas); región Central (departamentos de Estelí, Madriz, Nueva Segovia, Boaco, Chontales, Matagalpa y Jinotega) y región Atlántica (departamento de Río San Juan y las regiones autónomas del Atlántico Norte y del Atlántico Sur), esta misma revela las características de la inserción al mercado de trabajo para mediados del año 2001¹.

Al mismo tiempo estima la población nicaragüense en aproximadamente 5,2 millones de personas, a mediados del mismo año. El 74% de los habitantes (3,8 millones) tienen diez o más años de edad y de ellos, algo más de la mitad componen la fuerza de trabajo o población económicamente activa. El desempleo abierto afecta al 11% de la fuerza de trabajo, de manera que la población activa ocupada se ubica en torno a los 2 millones de nicaragüenses.

A la vez se especifica una división zonal, regional y por sexo según la participación de la población en el mercado de trabajo, un 42% de la población constituye la tasa bruta de participación, lo que equivale al 57% de la población en edad de trabajar (tasa neta de participación). Sin mayores diferencias regionales o zonales, esta participación (tasa neta) es ligeramente menor en Managua y en la región Atlántica (56%), en tanto que no muestra diferencias por zona.

Los datos reflejan información por sexo², las mujeres participan menos en el mercado de trabajo que los hombres, con tasas netas de participación de estos últimos de un 76% que casi duplican a la de las mujeres quienes tuvieron una participación del 40%.

1. Ver Anexos Cuadro 13.1
2. Ver Cuadro 13.2 en Anexos.



Cabe señalar que la participación de las mujeres es mayor en la zona urbana y en las regiones de base más urbana. Ellas muestran también una incidencia del desempleo mayor que los hombres, sobre todo en las regiones de base más rural y en la zona rural; mientras que los hombres parecen enfrentar mayores problemas de subempleo, particularmente en las zonas rurales. No obstante, ambos tipos de subutilización de las capacidades productivas tienden a compensarse de modo de que las tasas globales de subutilización (desempleo más subempleo) alcanzan cierta similitud entre hombres y mujeres, por lo menos para el 2001.

◆ **La experiencia laboral mejora la inserción**

La edad de las personas es una buena aproximación de su experiencia laboral, el cuadro 13.2 expresa como las condiciones laborales mejoran cuando aumenta la edad de la persona. A mayor edad, junto a una mayor experiencia se acompaña de mayores posibilidades de acumulación. El empleo juvenil (de 10 a 14 años) representa el 6% del empleo total y sus remuneraciones apenas corresponden al 30% del promedio nacional. Este resultado es apoyado por jornadas de trabajo menores y mayor subempleo. Ello corrobora el hecho de que el trabajo de los menores puede estar acompañado de altos grados de explotación económica. El resto de los trabajadores jóvenes (de 15 a 24 años), que representan el 28% del empleo total, mejoran sus condiciones laborales pero se mantienen por debajo de la media nacional con remuneraciones inferiores en un 37% y un mayor subempleo. Ello significa que un tercio de los trabajadores no ha cumplido los 25 años, lo que refleja una fuerza de trabajo relativamente joven y poco experimentado.

◆ **Los trabajadores presentan un perfil educativo limitado**

La educación formal determina marcadamente las posibilidades y las características de la inserción al mercado de trabajo, según el cuadro 13.2 las condiciones de trabajo mejoran, en cuanto a remuneración, jornadas de trabajo y utilización de la mano de obra, conforme las personas disponen de una mayor educación formal. De este modo, las personas sin instrucción o sin haber completado la educación primaria, son las que tienen una inserción



más desventajosa con bajas retribuciones y altos grados de subutilización de su potencial productivo. Como ellos representan algo más de la mitad de los trabajadores ocupados, (el 66%) si se agregan los que apenas completaron la primaria, es claro que se cuenta con una mano de obra escasamente calificada y muestra el desafío que tienen los programas de capacitación como quizás único medio, para mejorar sus condiciones laborales.

Al otro extremo de la pirámide educativa, los trabajadores que tienen algún grado aprobado de educación superior, cuyo número es limitado (no supera al 10% del empleo total), ostentan remuneraciones que son casi tres veces el promedio nacional, lo cual es acompañado de reducidos grados de subutilización, aunque con una mayor dispersión salarial. En un mercado de trabajo donde predomina el trabajo no calificado, también posibilita el disfrute de buenas condiciones laborales para aquellos que han completado la educación secundaria. Esta población también es limitada de modo que solo cerca del 17% de los trabajadores ocupados tienen al menos la educación secundaria completa.

6.7.1 Evolución del Mercado Laboral Nicaragüense

El realizar cierta comparación entre año y año (según lo permitan los datos) se puede analizar el comportamiento de las variables en estudio, analizándolas no en su valor global sino en la variación progresiva o retrospectiva entre periodo y periodo.

◆ Aumenta la inserción de la mujer

La participación laboral no muestra diferencias por zona aunque si por sexo y por región³. Globalmente, la participación de los hombres duplica a la de las mujeres, aunque esas diferencias se han venido acortando ligeramente, dado que las mujeres se están insertando de manera acelerada al mercado de trabajo. Los hombres participan más en las zonas rurales y en las regiones de base más rural (Central y Atlántica), en tanto que

3. Ver Anexos Cuadro 13.3.



las mujeres encuentran más espacios en las zonas urbanas y en las regiones de base más urbana (Managua y Pacífico).

Estas diferencias en la participación por sexo en cada zona se neutralizan de modo que la participación global en cada zona es muy similar y evolucionan de la misma manera. No sucede lo mismo por regiones, donde el departamento de Managua refleja la mayor participación inicial (1993) pero la menor expansión durante el período. La región Central es la que muestra la mayor expansión de la participación, particularmente por el aumento de la participación de las mujeres. Ellas también ofrecen una fuerte incorporación en la región Atlántica, en tanto que los hombres expanden su inserción fuertemente en la región Pacífico.

Sin embargo la incorporación de la mujer en el mercado nicaragüense no muestra amplias transformaciones pues si bien ellas se incorporan a un ritmo superior al de los hombres, particularmente en la segunda parte del período, la participación laboral como tal no es muy diferente a la de los hombres. En esa medida su peso relativo en el mercado de trabajo aumenta solo dos puntos porcentuales (33% en 1993 al 35% en el 2001)⁴.

◆ **Los entrantes tienen un mejor perfil educativo**⁵

El cambio que se logra observar en el mercado de trabajo nicaragüense es el ámbito de las calificaciones de su mano de obra, aunque sin lograr modificar sustantivamente el perfil de la fuerza de trabajo ya analizado. En efecto, el empleo neto aumenta más fuertemente entre la población que tiene secundaria completa como mínimo y crece menos entre las personas que no tienen grado alguno de educación. Esto hace que casi uno de cada cuatro empleos netos adicionales estén en manos de los trabajadores con mayor calificación (secundaria completa o más), mostrando un mejoramiento en el perfil educativo de la fuerza de trabajo. No obstante, cerca de la mitad de los nuevos entrantes no han logrado superar la educación primaria y todavía está creciendo el número de trabajadores sin educación alguna. Ello sugiere limitaciones de cobertura en la educación

4. Ver Anexos Cuadro 13.4.

5. Ver Anexos Cuadro 13.4.



básica que es necesario de enfrentar como condición necesaria para aumentar la productividad de la mano de obra y posibilitar una inserción en puestos de mayor calidad.

♦ **Las zonas urbanas pero no las regiones más urbanas son las más dinámicas⁶**

Las zonas urbanas aportan dos de cada tres empleos creados como media en el período y su papel se acrecienta entre 1998 y el 2001, donde aportan ocho de cada 10 empleos generados en el país. Pese a este fuerte dinamismo del empleo urbano, no son las regiones de base más urbana las mayores generadoras de empleos adicionales. Ello sugiere que el empleo se ha estado creando con mayor intensidad en las zonas urbanas de las regiones de base rural, particularmente la Región Atlántica, que es la que presenta el mayor dinamismo, aunque por su reducido tamaño impacta poco en el total de la creación neta de empleos. Estos se siguen concentrando en las dos regiones más grandes en términos de empleo (Pacífico y Central), quienes en conjunto generan dos de cada tres empleos adicionales. Finalmente, el departamento de Managua es la región que muestra el menor dinamismo durante todo el período, perdiendo participación en el empleo total.

6.8. Clasificación de las Empresas Nicaragüenses:

Las empresas nicaragüenses han experimentado grandes cambios, en la actualidad se puede identificar un entorno cada vez más competitivo, sujeto a innovaciones como resultado de la globalización, dentro de la cual Nicaragua se inserta cada día de manera más activa a través de sus empresas especialmente a través de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES).

La importancia de las PYMES en Nicaragua, como sector promotor del desarrollo económico del país, radica en el hecho de que representan a la mayoría de las empresas nicaragüenses, convirtiéndose en la mayor generadora de empleos contando con gran flexibilidad en sus procesos productivos. Además de las características anteriores, las PYMES demandan un alto consumo de materia prima nacional; requieren de bajos niveles de inversión por empleo generado y montos de financiamiento relativamente bajos, así

6. Ver Anexos Cuadro 13.4.



mismo pueden lograr encadenamientos productivos verticales a través del ancla de las grandes industrias o bien de los encadenamientos horizontales.

La década de los años 80 se caracterizó, entre otras cosas, por las medidas proteccionistas que contribuyeron a crear un entorno no adecuado para el sector; se fomentó el uso intensivo de la mano de obra, hubo poco desarrollo tecnológico y la producción no cumplía con estándares de calidad, lo que traía como consecuencia productos de mala calidad.

Aunque existía una *Ley Provisional Para El Estimulo, Rehabilitación Y Protección de La Pequeña Producción Industrial Y Artesanal*, (aprobada por el decreto # 382 de 26 de abril de 1980 y publicada en la gaceta #95 del 29 de abril del mismo año) el desarrollo tecnológico estaba limitado ya que dicha ley se enfocaba únicamente en la producción artesanal, sin que intervinieran procesos automáticos. Además no fue efectiva la exoneración sobre la importación de materia prima, equipo, herramientas y envases, ya que las PYMES no contaban con los recursos económicos necesarios.

En esa década se incrementó la presencia de organizaciones de apoyo al desarrollo empresarial, principalmente dirigidas al movimiento cooperativo. Estas organizaciones estaban formadas por cooperantes internacionales.

En cambio en los años 90 por una economía de libre mercado, a la par que se aplicaban estos cambios de política económica, también se realizaba ajustes al tamaño del Estado, lo cual implicó transferencia de recursos humanos del sector Público a las PYMES, a través de la entrega de indemnizaciones por los servicios prestados. Esas condiciones propiciaron un renacimiento del sector por nuevos empresarios que generaron una dinámica en la economía al encontrar al país desabastecido, sobre todo de productos suntuarios tales como electrodomésticos, ropa, es decir, todo lo que estuvo escaso durante la década de los 80. Con ello el sector que despegó y se constituyó en el eje dinámico fue el subsector PYMES Comercio.



Así mismo en esta década, la importancia del sector de las PYMES en la economía nacional ha logrado magnificarse por el apoyo de diferentes instituciones públicas y privadas nacionales, en el que se evidencia un auge en las organizaciones no gubernamentales. Se estima que a finales de 1996 existían 245 organizaciones de las cuales un 80% tenía algún grado de vinculación con el sector⁷.

Sin embargo, la demasiada información económica sobre el sector PYMES, no permite cuantificar de manera precisa el peso que tiene este sector en la participación del Producto Interno Bruto (PIB). La ausencia de estadísticas específicas imposibilita poder dimensionar su participación en los principales indicadores macroeconómicos, sin embargo se ha logrado identificar su aporte en el nivel de generación de empleos, número de unidades empresariales, su sesgo por género, etc.

6.8.1 Clasificación de las empresas según su tamaño⁸

En nuestro país se pueden identificar aproximadamente 153,480 empresas, donde 161 son grandes empresas y 153,319 PYMES (micro, pequeñas y medianas empresas) no agrícolas, clasificadas de la manera siguiente:

Tabla 6.1:

Nº de Trabajadores	Tipo de Empresa	Nº de Empresas
101 o más	Grande	161
21 a 100	Mediana	712
06 a 20	Pequeñas	4,526
02 a 05	Microempresas	49,718
01 Trabajador	Microempresas	98,363
Total	-----	153,480

7. Jaime Lacayo Portillo.

8. Directorio Económico Urbano INEC/MIFIC/GTZ, Febrero/1998.



Según el cuadro anterior, las microempresas representan el mayor número de unidades productivas del país donde el 66.42% de esta clasificación están siendo manejadas por 1 solo trabajador, constituyendo lo anterior un dato relevante a señalar. Estas empresas se encuentran en su mayoría concentradas en la Región del Pacífico, siendo esta la región que agrupa la mayor cantidad de establecimientos con 123,113 representando el 77.4%; la Región Central con 32,398 representa el 20% y la Región Atlántica con 3,508 establecimientos representando el 2.2%, según cifras del Directorio Económico Urbano Nacional, además de tener una fuerte participación, en relación al número de establecimientos según cantidad de trabajadores, registra una posición dominante en la economía nacional.

Por tanto es necesario reconocer la gran importancia que tiene el sector de las PYMES para sustentar una estrategia sostenible de lucha contra la pobreza y el logro del bienestar para la mayoría de los nicaragüenses.

6.9. Misión y Visión de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (Facultad CC.EE.EE) UNAN-León

La UNAN-León, ubicada en el departamento de León (occidente del país) ante la necesidad de responder a la demanda de la sociedad propone impulsar un nuevo programa educativo en ciencias económicas, con una clara idea que el proyecto educativo asegurara la calidad académica, considerando los siguientes aspectos:

- Que sea pertinente ante la demanda de la población especialmente del sector juvenil.
- Contar con el recurso humano calificado para el desarrollo de la docencia.
- Formar nuevos profesionales que respondan a las necesidades de desarrollo de la región y el país.

La apertura del año 2000 representó muchas expectativas y retos para los países del mundo y en particular las instituciones de educación superior que forman profesionales en



Ciencias Económicas y Empresariales, estos retos obligan a modernizarnos, es decir estar preparados para competir, enfrentar la globalización lo que implica preparar con la máxima calidad científica y técnica posible a los recursos humanos y así estos puedan conducir hacia el éxito profesional a las nuevas generaciones apuntando hacia un futuro mejor en lo individual y para la sociedad.

Actualmente en el mundo entero de los negocios, se están dando profundas transformaciones, asociados a estrategias para elevar la producción de las empresas, mejorar la calidad de los servicios, la búsqueda de mejores mercados, la racionalización de los recursos disponibles, la búsqueda del punto de equilibrio entre la acumulación y la distribución de los ingresos, el aporte al desarrollo socioeconómico del país, la identidad nacional, el bienestar social.

Por estas razones, la UNAN-León consideró pertinente la apertura de la Escuela en Ciencias Económicas y Empresariales (hoy Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales), con el fin de invertir en profesionales altamente calificados aptos para actuar al frente de los distintos tipos de empresa, las cuales tienen el fin modernizarse y ser rentable en sus diferentes actividades económicas, razón por la que demandan profesionales con la máxima calificación.

En este contexto la UNAN-León ofrece a los bachilleres nicaragüenses una alternativa de estudio que viabilice su formación a través de su currículo integral, a fin de ser útiles a la sociedad nicaragüense y centroamericana en un campo tan importante de los negocios que requiere de profesionales altamente calificados.

6.9.1. Perfil Académico Profesional de Los Economistas Egresados de La Facultad de CCEEEE⁹:

La dirección de la carrera de economía de la Facultad de Ciencias Económicas y empresariales de la UNAN-León afirma que los estudiantes egresados de esta carrera tendrán la capacidad de desempeñar las siguientes funciones y cargos:

9. Ver Anexos Cuadro 13.5.



- ◆ Los economistas podrán desempeñarse como investigadores de los problemas económicos nacionales y regionales.
- ◆ Podrán ejercer cargos de Analistas con dominio de metodologías y técnicas, con capacidad crítica de las dificultades, debilidades y problemas que se presenten en la implementación de programas, planes y políticas económicas.
- ◆ Serán capaces de elaborar diagnósticos, evaluaciones, empresariales y sociales.
- ◆ Los Licenciados en economía deberán de estar aptos para trabajar en equipo habilitados para un desempeño interdisciplinario eficaz y para el trabajo en equipo.
- ◆ Los graduados podrán formular y administrar proyectos de distintas áreas, productivas, así como también socioeconómicos que contribuyan al desarrollo de las comunidades.
- ◆ Tendrán la capacidad de desempeñarse con eficiencia y responsabilidad, distintos cargos de dirección en empresas e institución.
- ◆ Podrán funcionar en el campo del comercio y los negocios.
- ◆ Lograrán elaborar planes de desarrollo, que contribuyan al crecimiento económico del país.



9.2. Perfil académico profesional de los Administradores de Empresas egresados de Facultad de CCEEEE¹⁰:

Al momento de la apertura de esta carrera en la UNAN-León, las autoridades competentes especificaron que el graduado en Administración de Empresas es un profesional cuya formación debe ser extremadamente amplia y variada, para ser capaz de desarrollar habilidades de planeación, organización, dirección y control en el sector empresarial y social.

Una vez finalizada esta carrera los individuos podrán realizar las siguientes actividades:

- ◆ Definición de objetivos y detalle de planes, identificación de los medios para alcanzarlos, así como la programación de las actividades, estableciendo premisas sobre condiciones futuras para la implementación de planes de acción necesarios.
- ◆ Capacidad de agrupar las actividades en una estructura lógica para designar a las personas que las llevarán a cabo.
- ◆ Orientar los esfuerzos individuales hacia un propósito común, a través de una adecuada comunicación y políticas de motivación para la coordinación de estos esfuerzos.
- ◆ Definir, monitorear y comparar estándares de desempeño, para emprender las acciones correctivas que garanticen la consecución de los objetivos deseados.

10. Ver Anexos Cuadro 13.6



6.9.3 Perfil académico profesional de los egresados de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas¹¹:

La Dirección de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas de la UNAN-León, afirman que el egresado de esta carrera tendrá como base para su desempeño las habilidades, destrezas, conocimientos tecnocientíficos y aptitudes personales necesarias para su buen desempeño en el ámbito laboral, entre los aspectos formativos caben mencionar las siguientes:

- Conocimientos intelectuales suficientes de su profesión, dominio de aspectos científicos y técnicos ligados a la misma, con el fin de manejar las herramientas teórico-prácticas que le permitan ejercer su profesión de manera competente, eficiente y diligente, en el marco del ejercicio de la Contaduría Pública y de la Auditoría en el sector privado y público, así como, en todas sus facetas de la Auditoría desde el punto de vista de profesional independiente (Auditoría Operacional, Auditoría de Gestión, Auditoría Financiera, Auditoría Especial, Certificación de Estados Financieros, Diseño de Sistemas Contables y de Costos, Consultoría Financiera, Asesor Fiscal o Financiero, etc.)
- Capacidad de diseñar y evaluar en base a sus conocimientos un sistema contable, que pueda expresar una opinión profesional en torno a la naturaleza, alcance y sentido de cualquier estado financiero, desarrollar normas y procedimientos contables fundamentado en los procesos, y administrar eficientemente las finanzas de cualquier empresa.
- Desarrollo de esquemas y planes gerenciales innovadores, que orienten eficientemente las operaciones de la empresa para la cual trabaja o bien de su propio negocio, en aras de alcanzar los objetivos y metas propuestas de la misma.
- Aptitud y actitudes responsables para ejercer la autoridad en el campo de dirigente, con la madurez necesaria para la toma de decisiones en los aspectos de la profesión; orientando las labores a los grupos laborales y sociales subordinados que le permitan conjugar sus intereses personales con aquellos de sus colaboradores, así como, con los objetivos de la organización para la cual trabaja, a fin de asegurar y afianzar el éxito de los planes propuestos.

11. Ver Anexos Cuadro 13.7.



- Poseer valores éticos y morales, así como, la debida obediencia a las Leyes que regulan el ejercicio profesional, a fin de que estos garanticen la transparencia, responsabilidad, y dedicación en todas las labores que realice a lo interno de la empresa donde trabaja.
- Tener una Formación Humanística que le permita interpretar la realidad del entorno que le rodea.



VII. HIPÓTESIS

Los jóvenes egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales han sido captados en gran escala por el mercado laboral.



VIII. DISEÑO METODOLÓGICO

En el presente estudio se identificaron ciertas características, las cuales dieron pautas para clasificar esta investigación según el periodo y la secuencia del mismo como **transversal**, pues se analizaron las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte en el transcurso del tiempo; así mismo este trabajo se efectuó según el análisis y el alcance de los resultados como una **investigación descriptiva**¹², esto debido a que nuestro estudio ayuda a determinar la situación de las variables analizadas.

La población está compuesta por todos los egresados de las carreras de Economía, Administración de Empresas y Contaduría Pública y Finanzas de la Facultad Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN-León; dando lugar a la cantidad total 434 egresados de dicha Facultad.

La muestra: La muestra extraída está compuesta por el 27% de la población total (120 egresados), consideramos que la muestra presentó las características para ser clasificada como probabilística ya que todos los elementos de la población tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionados.

El muestreo: se aplicó el Muestreo Probabilístico Estratificado, el cual permitió dividir a la población en 3 estratos, que a su vez representan las tres diferentes promociones de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, estos mismos posteriormente se subdividieron en un total de 8 grupos de acuerdo a las respectivas carreras en análisis.

Gracias a que este tipo de muestreo toma en cuenta la distribución de las variables en la población, se logró mayor representatividad de los grupos estudiados.

La muestra fue calculada mediante la fórmula para poblaciones finitas o para poblaciones conocidas:

12. Metodología de la Investigación. 2ª edición E.B Pineda, E.L de Alvarado OPMS. Washington D.C 1994.



Ecuación 2:

$$n = \frac{NPq}{(N-1)\frac{B^2}{4}} + Pq$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra a calcular.

N = Tamaño de la población estudiada.

P = Probabilidad de que la hipótesis sea ratificada.

q = Probabilidad de que la hipótesis sea rechazada.

B = Error que se prevé cometer.

Esto permitió realizar el análisis de las variables en estudio, facilitándonos realizar una comparación de los resultados obtenidos, contrastando la aceptación de cada una de las carreras por parte del mercado.

Esta investigación fue realizada con información tanto cualitativa como cuantitativa con el propósito de recopilar datos necesarios para introducirnos al tema, dando lugar a la obtención de un punto de vista más amplio.

En nuestra información cualitativa se incluyeron referencias como fichas bibliográficas, hemerográficas, información empírica, páginas Web, etc; del mismo modo en nuestra **información cuantitativa** se incorporó el análisis estadístico de la muestra en estudio.

Para acceder al número de egresados de esta facultad, se utilizó como referencia los datos suministrados por la Secretaría Académica de la Facultad CCEEEE de la UNAN-León y por el Registro Académico Central de la Universidad, ya que estos son los lugares donde se puede encontrar información verídica y ordenada sobre la población analizada.

El instrumento empleado para la recopilación de esta información fue **el cuestionario**, teniendo como objeto obtener información primaria, al mismo tiempo fue estructurado con



preguntas cerradas de tipos dicotómicas y múltiples, y por algunas preguntas abiertas, dándonos la oportunidad de obtener mayor información sobre las opiniones de la muestra.

Al realizar el estudio econométrico se usó el Programa Estadístico para el Diseño y Análisis de Encuestas 2005 (Dyane Versión 3) con el propósito de almacenar, ordenar y procesar los datos y así obtener los resultados necesarios., gracias a que este programa permite realizar *análisis univariantes* dándonos la oportunidad de estudiar el comportamiento de cada aspecto; así mismo nos facilita realizar *análisis bivariantes* (cruzado) con el fin de observar el comportamiento de dos variables para analizar la relación de interdependencia existente entre éstas.



8.1. Operacionalización de Variables: Una vez llegado el momento de identificar las variables en estudio, basándonos tanto en el planteamiento del problema como en los objetivos a cumplir, se procedió a definir y a operacionalizar éstas de la siguiente forma:

Variables		Definición Conceptual	Tipo de Variable	Indicadores Definición Operacional
Variable General	Variables Específicas			
Sexo	Femenino	Condición orgánica que distingue a ciertos individuos de una especie animal o vegetal respecto a los otros de la misma especie, con relación a su genitalidad a su forma de intervenir en la reproducción.	Independiente	Fue analizada porcentual y cuantitativamente
	Masculino			



<p style="text-align: center;">Licenciatura</p>	<p>Economía</p> <p>Administración de Empresas.</p> <p>Contaduría Pública y Finanzas.</p>	<p>Título otorgado a los individuos al egresar de las carreras respectivas y cumplir con todos los requisitos curriculares correspondientes.</p>	<p>Independiente</p>	<p>Al clasificarse por carrera amerita trabajarlas en cantidades y porcentajes.</p>
<p style="text-align: center;">Prácticas Pre profesionales.</p>	<p>Pertinencia</p> <p>Concordancia con el periodo de las prácticas pre-profesionales.</p> <p>Sugerencias al periodo de las prácticas..</p>	<p>Requisito a cumplir para optar al título de cualquiera de las Licenciaturas de Ciencias Económicas y Empresariales teniendo como objetivo aplicar los conocimientos adquiridos durante los años de estudios.</p>	<p>Independiente</p>	<p>La pertinencia de esta variable se estudió mediante porcentajes.</p>



<p>Tiempo transcurrido para obtener el 1^{er} empleo.</p>		<p>Días, meses, años los cuales transcurrieron para obtener el primer empleo</p>	<p>Dependiente</p>	<p>Esta variable permitió agrupar las posibles respuestas analizándolas en meses semanas o años.</p>
<p>Tipos de Empresas Captadoras</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas según actividad. • Empresas según su tamaño. • Empresas según su entidad. 	<p>Referente a las características de Empresas demandante de esta fuerza de trabajo.</p>	<p>Independiente</p>	<p>Para realizar un estudio de esta variable es necesario que los resultados de las diferentes empresas empleadoras sean representados cuantitativa y porcentualmente.</p>
<p>Situación Laboral</p>	<p>Desempleo</p> <p>Empleo</p>	<p>Circunstancias laborales en la que los egresados de Ciencias Económicas y Empresariales</p>	<p>Dependiente</p>	<p>Los resultados se cuantificaron y se presentaron en porcentajes.</p>



		se encuentran en paro durante este estudio y cantidad de individuos egresados que se hallan laborando respectivamente.		
Causas de desempleo		Situaciones que dan lugar u origen al desempleo en esta fuerza laboral.	Dependiente	Esta variable se cuantificó según la frecuencia con que se seleccionaron las diferentes propuestas, basándose en el V. Absoluto se presentaron los porcentajes.



IX. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos a lo largo de esta investigación se presentan siguiendo el orden de nuestros objetivos específicos, de tal manera que la presentación ordenada logre una adecuada interpretación de los mismos.

Es relevante señalar que algunos resultados (tablas y gráficos) se expresan según convenga al análisis que se desea dar a conocer, presentándose análisis globales, por carreras y por generaciones, en este acápite; exponiendo en Anexos otras tablas y gráficos que puedan ayudar en la interpretación de estos resultados.

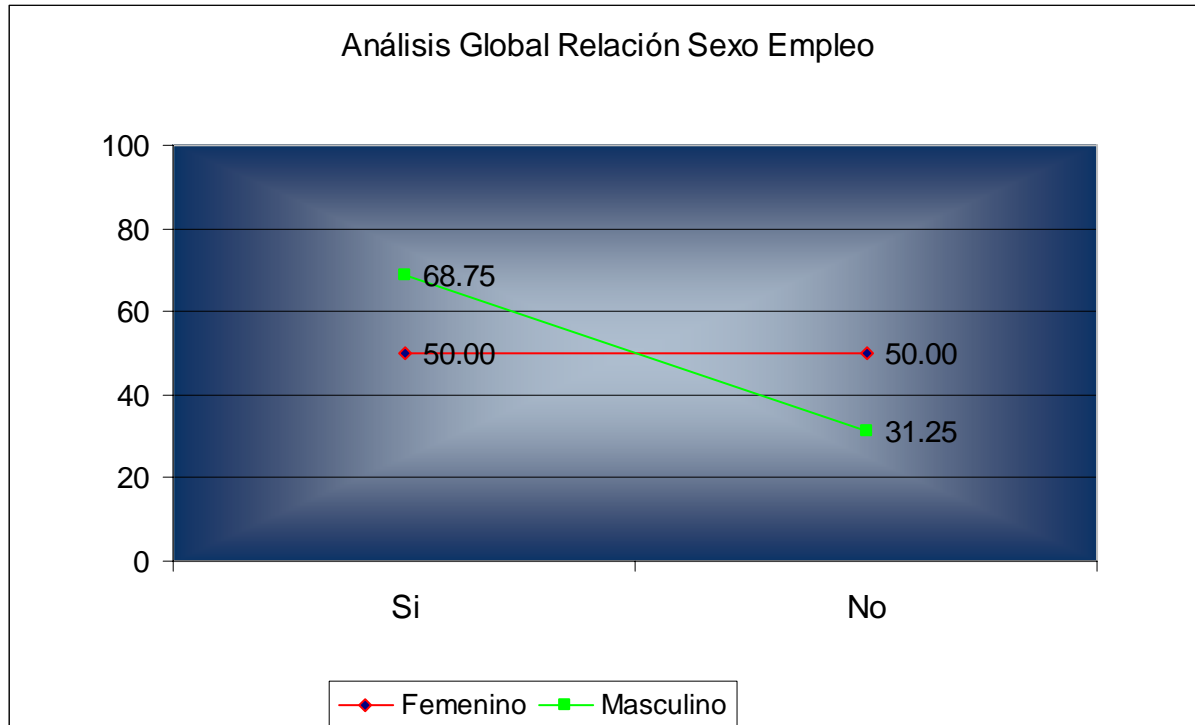
- I. A continuación presentamos los datos que dan respuesta a nuestro *primer objetivo* realizando una relación sexo/empleo; para lo cual se ha tabulado de manera cruzada las preguntas: ¿En la actualidad tienes empleo? con ¿Cuál es tu sexo? Este análisis para su mejor comprensión lo reflejamos de forma global (todos los resultados de todas las carreras y generaciones asociados).

Tabla 9.1: Análisis global relación sexo/empleo

Empleo	Sexo				Total de Muestra	
	Femenino		Masculino		V. Absoluto	%
	V. Absoluto	%	V. Absoluto	%		
1.Si	36	50	33	68.75	69	57.50%
2.No	36	50	15	31.25	51	42.50%
Total	72	100	48	100	120	100%



Gráfico 9.1:



Al efectuar un análisis global sobre la relación sexo/empleo se definió la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_i), donde:

H_0 =Existe relación sexo/empleo.

H_i = No existe relación entre sexo y empleo.

Al tabular los resultados en Dyane, se obtuvo el valor crítico de Ji cuadrado con 1 grado de libertad igual a 4,1432; resultando este mayor que la probabilidad de que se cumpla la H_0 (0.0418) por lo que se rechaza H_0 y se acepta la H_i , lo anterior se ve sustentado con los valores porcentuales (presentados en la tabla 9.1) de Hombres y Mujeres empleadas, donde se refleja una diferencia porcentual poco significativa (18.75%) indicándonos que en el mercado laboral evidentemente existe una creciente inserción del sexo femenino a pesar que en términos absolutos se encuentren mas Hombres laborando.



La tabla 9.1 también refleja un total de 69 personas empleadas (hombres y mujeres) lo que representa el 57.50% de una muestra representativa de 120 personas, por lo que se puede afirmar que un poco más de la mitad de los encuestados poseen empleo.

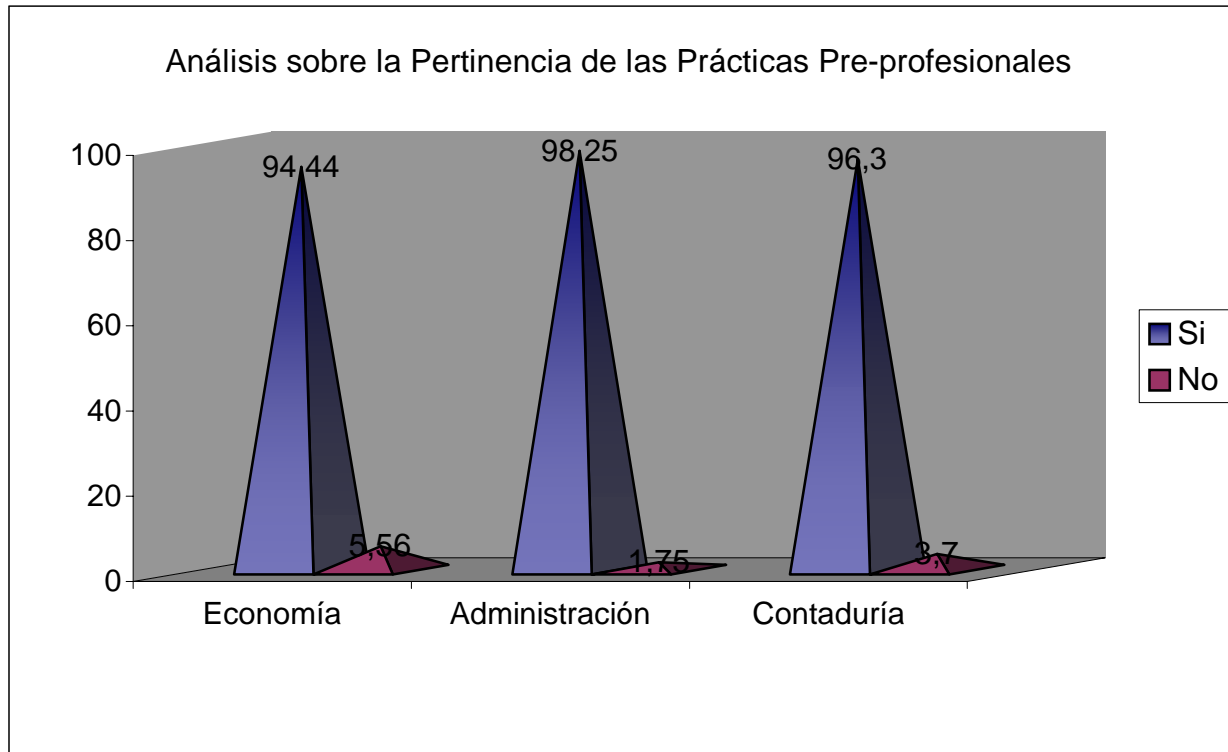
- II. Para una mejor interpretación de nuestro análisis es necesario aclarar que para dar respuesta a este objetivo utilizamos los resultados obtenidos de la tabulación cruzada de la Licenciatura con la pregunta que hace referencia a la implementación de las prácticas pre-profesionales (pregunta IV del cuestionario aplicado); de la tabulación cruzada de la carrera con la pregunta V (la cual cuestiona el tiempo de dichas prácticas) complementando con un análisis de las sugerencias del periodo de las prácticas pre-profesionales con la Licenciatura.

Tabla 9.2. Valores absolutos y relativos de la pertinencia de las Prácticas Pre-profesionales

Acorde con Prácticas	Licenciatura						Total de la muestra	
	Economía		Administración		Contaduría			
	V. Absoluto	%	V. Absoluto	%	V. Absoluto	%	V. Absoluto	%
1.Si	34	94.44	56	98.25	26	96.3	116	96.67%
2.No	2	5.56	1	1.75	1	3.70	4	3.33%
Total	36	100	57	100	27	100	120	100%



Gráfico 9.2:



Según los datos reflejados un porcentaje considerable (situado en el rango de 94% a 98%) de los egresados de las tres diferentes carreras coinciden en que la implementación de las prácticas pre-profesionales son de gran importancia para su formación en el ámbito laboral, sin embargo cabe mencionar que son los egresados de la carrera de Economía quienes expresaron un mayor porcentaje de inconformidad con respecto a las otras dos carreras.

Considerándose como aspecto relevante que el perfil profesional de los economistas es más amplio, apto para realizar sus prácticas pre-profesionales en empresas grandes con el inconveniente de que el número de empresas perteneciente a esta clasificación son

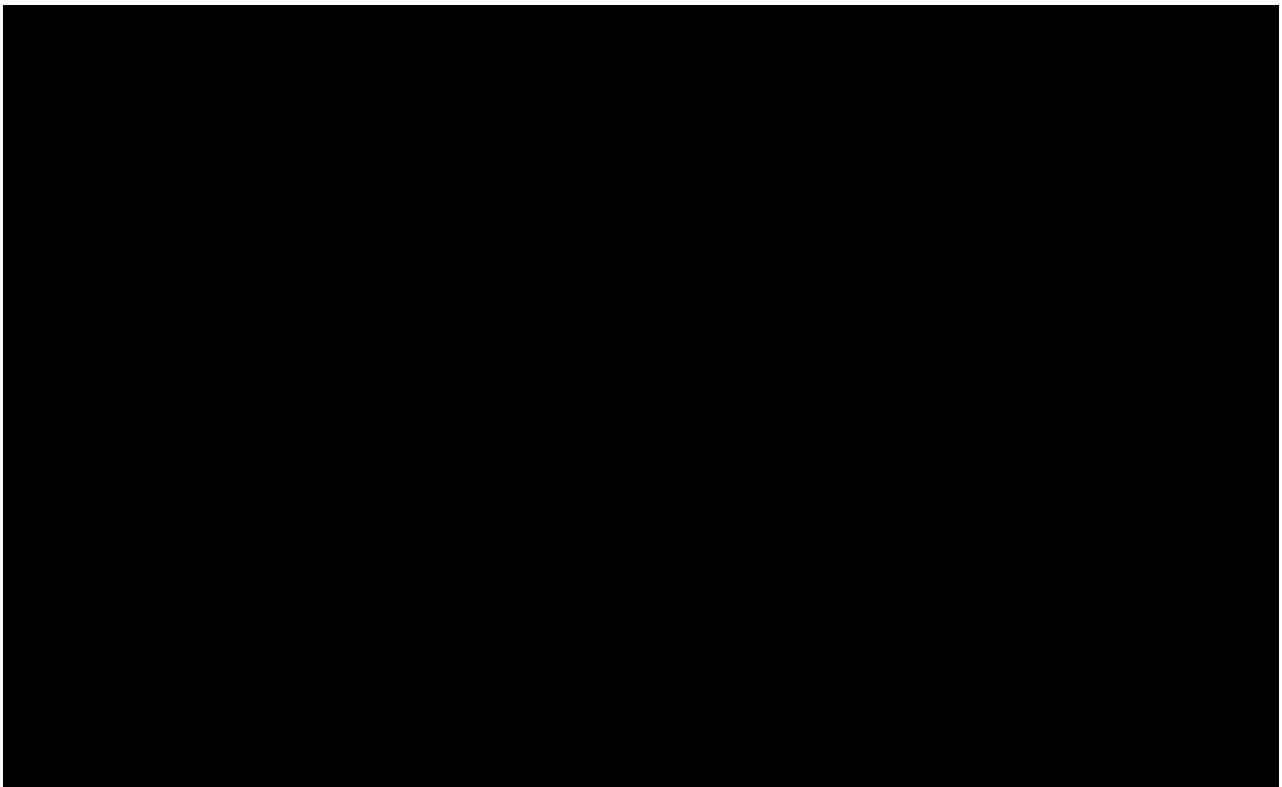


pocas en nuestro país (Ver Marco Teórico tabla 6.1) sumado a lo anterior en los casos en que se labora en este tipo de empresas son limitadas las actividades a realizar por falta de confianza en los estudiantes y porque no se especifica de manera clara las actividades en que los estudiantes de economía se puedan desarrollar.

Tabla 9.3. Análisis sobre el período establecido para las prácticas

Tiempo	Licenciatura						Total de la muestra	
	Economía		Administración		Contaduría			
	V. Absoluto	%	V. Absoluto	%	V. Absoluto	%	V. Absoluto	%
1.Si	9	25	16	28.1	11	40.7	36	30
2.No	27	75	41	71.9	16	59.3	84	70
Total	36	100	57	100	27	100	120	100

Gráfico 9.3.



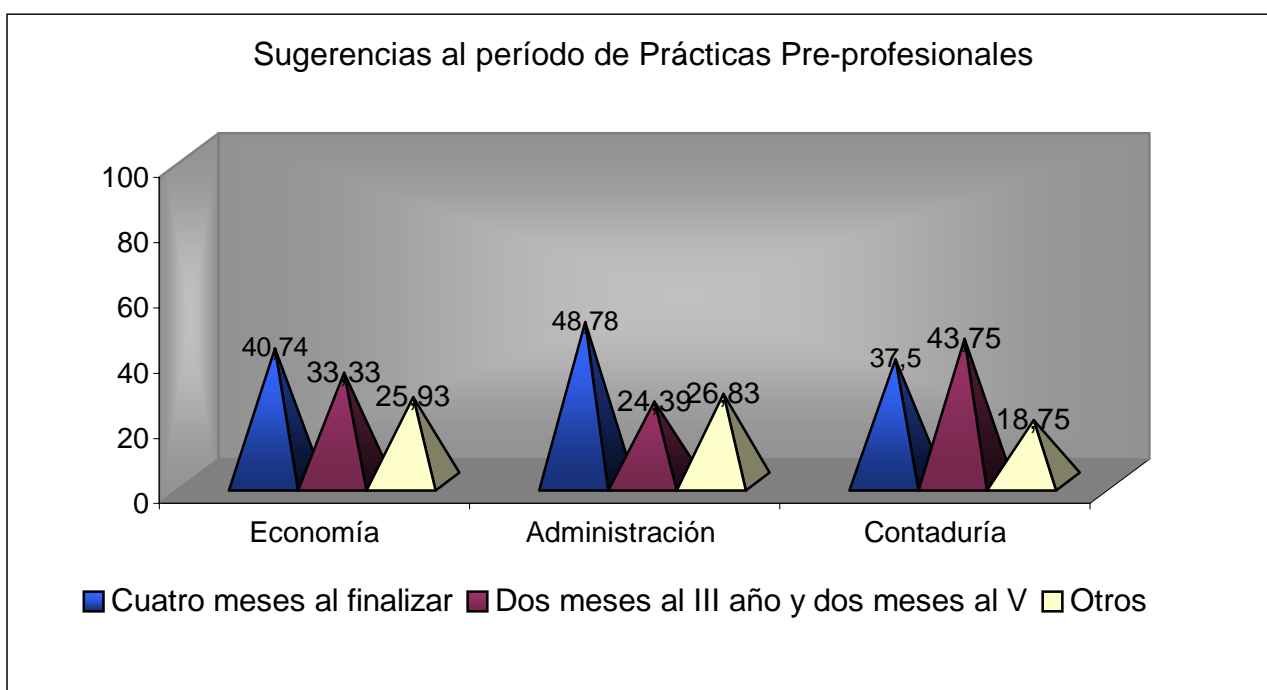


Según los egresados, el tiempo establecido para realizar las prácticas pre-profesionales no es suficiente para desarrollarse dentro de una empresa, razón por la que se hizo necesario tomar en cuenta las sugerencias de estos.

Tabla 9.4. Sugerencias para el período de las prácticas pre-profesionales

Sugerencia al período	Licenciatura						Total de la muestra	
	Economía		Administración		Contaduría		V. Abs.	%
	V. Abs.	%	V. Abs.	%	V. Abs.	%		
4 meses al finalizar carrera	11	40.74	20	48.78	6	37.50	37	44.05
2 meses al finalizar III y dos meses al finalizar V	9	33.33	10	24.39	7	43.75	26	30.95
Otros	7	25.93	11	26.83	3	18.75	21	25
Total	27	100	41	100	16	100	84	100

Gráfico 9.4.





En el gráfico anterior se logra apreciar las opciones que han sugerido los egresados de las tres diferentes carreras que estaban en desacuerdo con el periodo en el que se realizan las prácticas pre-profesionales. Uniendo los datos de las tablas 9.2, 9.3 y 9.4 se puede determinar que aunque la mayoría de los egresados coinciden en que estas prácticas pre-profesionales son de mucha importancia en la formación académica-profesional de un estudiante, porcentajes significativos de 75%, 71.9% y 59.3% consideran que el tiempo de un mes no es lo suficiente para desarrollar sus habilidades en una empresa, por lo que los egresados de Economía, Administración y Contaduría sugieren realizar estas prácticas cuatro meses al finalizar la carrera con porcentajes de 40.74%, 48.78% y 37.5% respectivamente; es meritorio señalar que la segunda opción también posee bastante aceptación, por otra parte en la categoría de “Otros” los encuestados señalaron con bastante frecuencia la posibilidad de realizar dos meses de prácticas anuales.

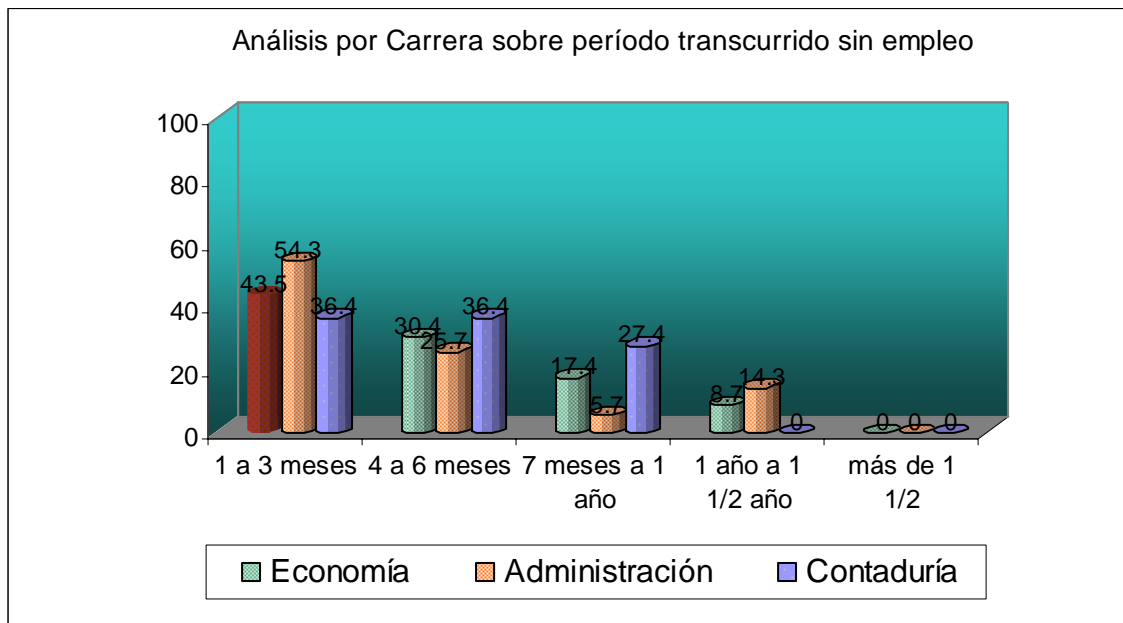
III. Los resultados del análisis realizado sobre el período de desempleo de los nuevos profesionales en ciencias económicas y empresariales se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 9.5. Valores absolutos y relativos del tiempo transcurrido sin empleo

Tiempo transcurrido sin empleo	Licenciatura						Total de Muestra	
	Economía		Administración		Contaduría		V. Absoluto	%
	V. Absoluto	%	V. Abs.	%	V. Abs.	%		
1 a 3 meses	10	43.5	19	54.3	4	36.4	33	47.83
4 a 6 meses	7	30.4	9	25.7	4	36.4	20	28.99
7 meses. a 1 año	4	17.4	2	5.7	3	27.2	9	13.04
1 año a 1 ½ año	2	8.7	5	14.3	0	0	7	10.14
Más de 1 ½	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	23	100	35	100	11	100	69	100



Gráfico 9.5.



A como reflejan los resultados el período más frecuente en que los egresados de las tres carreras han transcurrido sin oportunidades de empleo es el comprendido entre 1 y 3 meses, los datos reflejan que los egresados en la carrera de Administración de Empresas son quienes poseen el mayor porcentaje de empleos obtenidos en este intervalo (54.3%); sin embargo son los mismos Administradores de Empresas quienes ocupan el mayor porcentaje de empleos encontrados durante el período de 1 a 1 ½ año.

Para un estudio más completo podemos definir nuestra Hipótesis nula y nuestra hipótesis alternativa de la siguiente manera:

Ho: Relación existente entre el período que se transcurre sin empleo y la licenciatura estudiada.

Hi: No existe relación entre el período que se transcurre sin empleo y la licenciatura estudiada.

Los datos analizados en Dyane proyectaron un valor crítico de Ji cuadrada con 4 grados de libertad igual a 9.1363 resultando mayor que el valor de la probabilidad de



que se cumpla la H_0 ($p=0.0578$), por lo que se rechaza ésta y se acepta la Hipótesis alternativa (H_i) ratificando la inexistencia de alguna relación entre el período que se transcurre sin empleo y la licenciatura estudiada.

IV. Al identificar el mercado laboral que ha captado a los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales es inevitable analizar las posibles clasificaciones en las que se encuentran las empresas empleadoras. Reflejando los resultados en las siguientes tablas:

Tabla 9.6: *Incersión en empresas según su actividad*

Empresas Según Actividad	Licenciatura						Total	
	Economía		Administración		Contaduría		V. Abs.	%
	V. Abs.	%	V. Abs.	%	V. Abs.	%		
1.Producción	5	21.74	4	11.43	2	18.8	11	15.94
2.Servicio	18	78.26	31	88.57	9	81.82	58	84.06
Total	23	100	35	100	11	100	69	100

Gráfico 9.6:

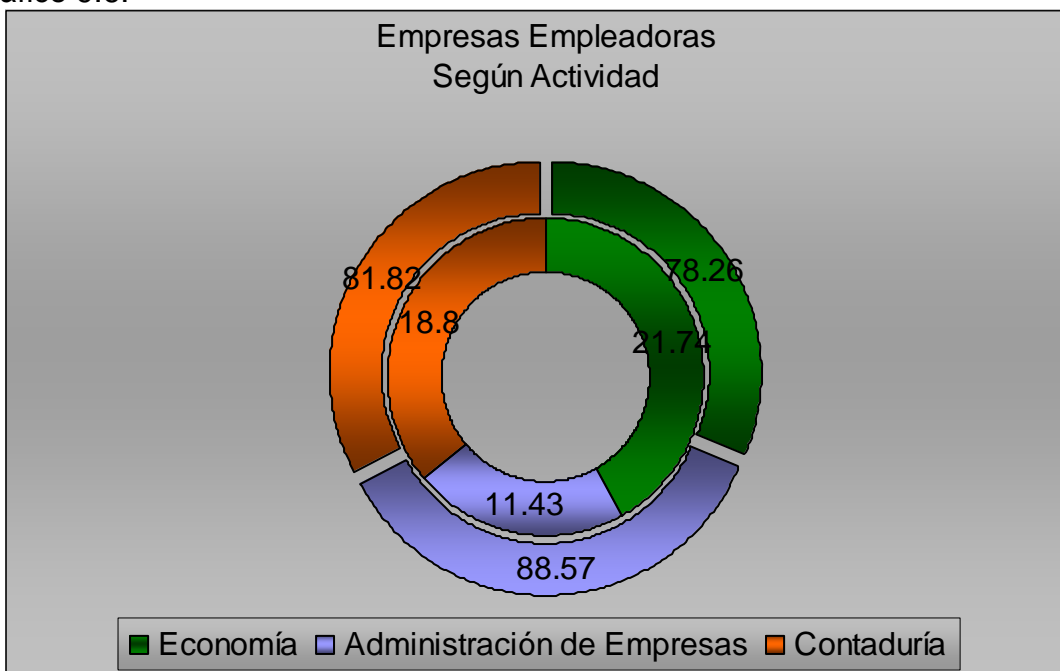




Tabla 9.7: *Inserción en empresas según su tamaño*

Empresa Según Tamaño	Licenciatura						Total	
	Economía		Administración		Contaduría			
	V. Abs.	%	V. Abs.	%	V. Abs.	%	V. Abs.	%
1. Grande	12	52.17	18	51.43	3	27.27	33	47.83
2. Mediana	7	30.43	14	40	6	54.55	27	39.13
3. Microempresa	4	17.39	3	8.57	2	18.18	9	13.04
<i>Total</i>	23	100	35	100	11	100	69	100

Gráfico 9.7.

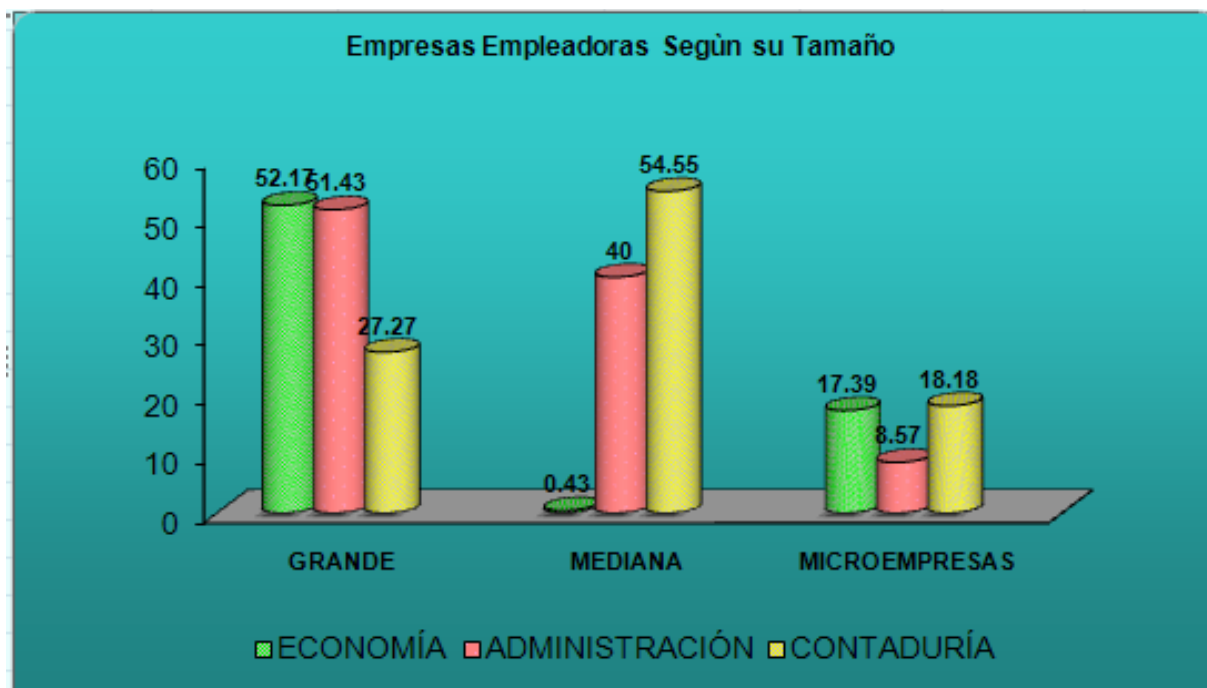
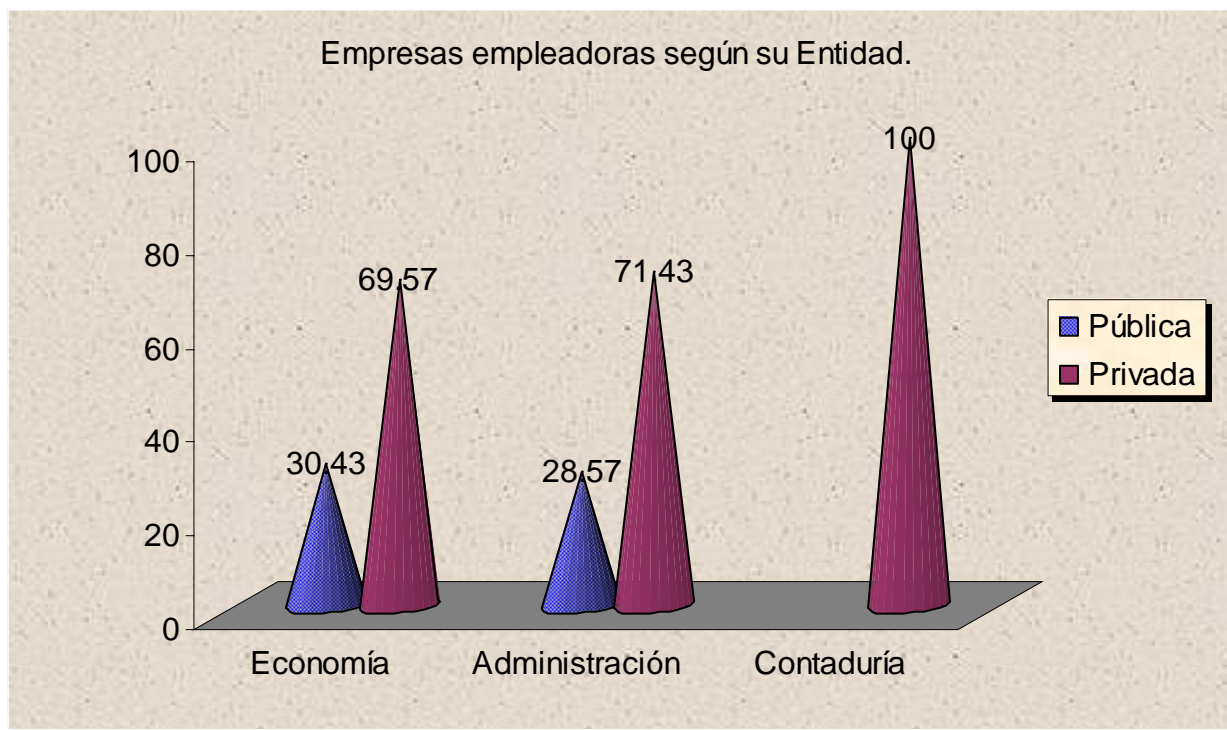




Tabla 9.8: Incersión en empresas según su entidad

Empresa Según Entidad	Licenciatura						Total	
	Economía		Administración		Contaduría			
	V. Abs.	%	V. Abs.	%	V. Abs.	%	V. Abs.	%
1.Pública	7	30.43	10	28.57	0	0	17	24.64
2.Privada	16	69.57	25	71.43	11	100	52	75.36
Total	23	100	35	100	11	100	69	100

Gráfico 9.8.





Los resultados expuestos en las tablas anteriores (9.6, 9.7 y 9.8) muestran los profesionales de las tres carreras (Economía, Administración de Empresas y Contaduría) han sido captados en 78.26%, 88.57% y 81.82% respectivamente por empresas dedicadas a brindar servicios, esto es confirmado por la realidad nicaragüense ya que en nuestro país existe un pequeño porcentaje de empresas dedicadas a la producción de bienes¹³. Estos datos reflejan también que para las carreras de Economía y Administración de Empresas las empresas grandes son quienes ocupan el primer lugar como empleadoras, particularmente para Economía pues la carrera de Administración de Empresas posee un buen porcentaje de individuos laborando en la categoría de Mediana Empresa, la que al mismo tiempo es la principal empleadora de los Contadores Públicos. Un dato relevante es que a pesar de que hay pocos profesionales laborando en microempresas, el 5.80% de ellos (del 13.04% que son los empleados en estas empresas) trabajaban por cuenta propia, por lo que se puede indicar que este 5.80% bajo la circunstancia que sea (falta de empleo, posibilidades económicas, condiciones personales, etc.) evidentemente han sabido ser ejemplo de profesionales emprendedores en ciencias económicas y empresariales.

Por último se debe mencionar que el mercado laboral privado es el principal empleador de estos nuevos profesionales sobresaliendo la carrera de Contaduría Pública y Finanzas con el 100% de empleados por esta entidad.



13. Ver Anexos Tabla 13.2.

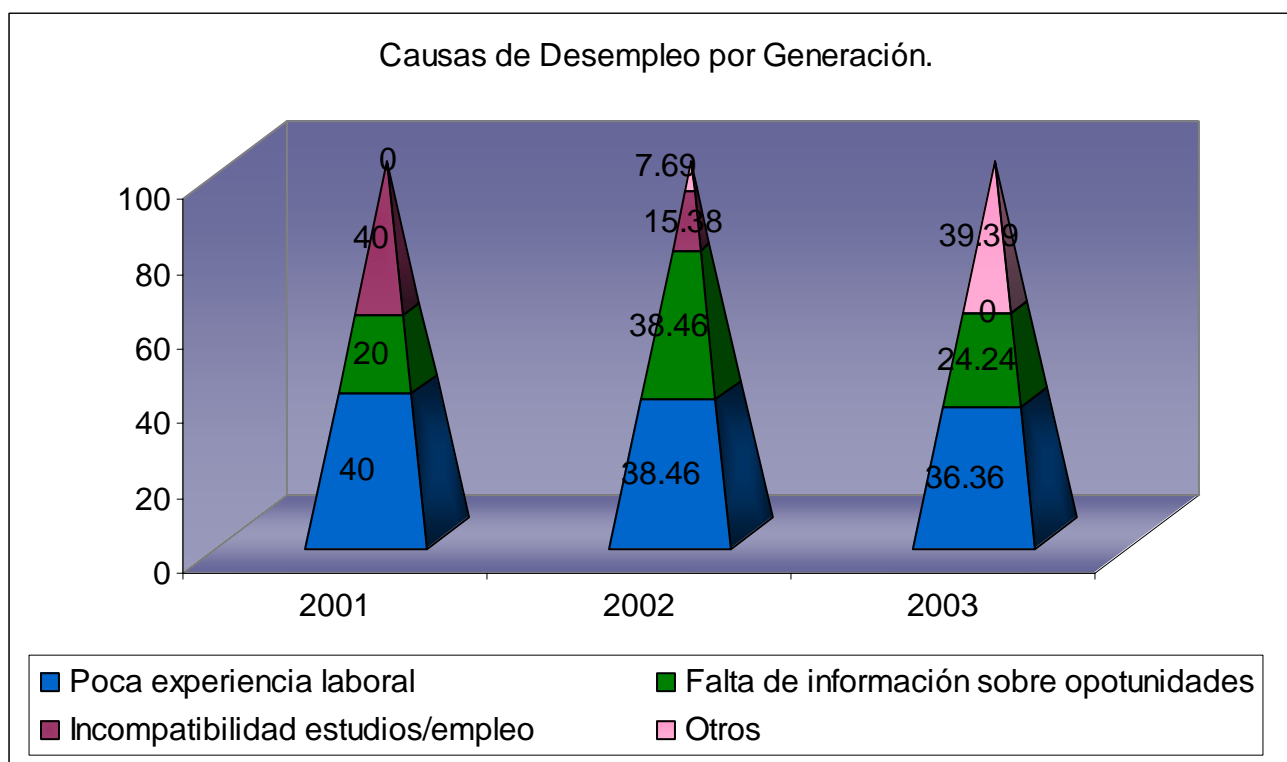
V. Existen situaciones que provocan o dan lugar a realidades actuales. Las causas por las que el 42.50% de los egresados en ciencias económicas están desempleados se citan en la siguiente tabla:

Gráfico 9.9: *Tabla 9.9 Causas del desempleo*

Causas de desempleo	Año de ingreso							
	2001		2002		2003		Total	
	V. Abs.	%	V. Abs.	%	V. Abs.	%	V. Abs.	%
Poca experiencia laboral	2	40	5	38.46	12	36.36	19	37.25
Falta de información sobre oportunidades	1	20	5	38.46	8	24.24	14	27.45
Incompatibilidad entre estudios y trabajo	2	40	2	15.38	0	0	4	7.84
Otros	0	0	1	7.69	13	39.39	14	27.45
Total	5	100	13	100	33	100	51	100



Gráfico 9.9.



Los resultados presentados anteriormente fueron exhibidos convenientemente por generaciones o años de ingreso a la facultad, con el objeto de reflejar las circunstancias por las que las diferentes graduaciones no han encontrado empleo.

A como se puede observar las dos primeras generaciones coinciden en que en los puestos de trabajo a aplicar es necesario poseer experiencia laboral lo que dificulta la incersión al mercado; la primera generación obtiene el mismo porcentaje (40%) en poca experiencia laboral y en la incompatibilidad existente entre el empleo a aplicar y los estudios universitarios recibidos, dado este resultado cabe mencionarse que del total de



egresados que poseen empleo el 24.60 % no ejercen en sus puestos de trabajo los conocimientos adquiridos en sus respectivas carreras¹⁴.

La segunda generación en cambio, refleja el mismo porcentaje (38.46%) en las categorías de poca experiencia laboral y falta de información sobre oportunidades laborales.

La situación de la tercera generación es muy diferente a la de las primeras, donde el mayor porcentaje de desempleo se concentra en la última categoría: "Otros" en la cual los egresados expresaron que todavía no estaban laborando por estar en la elaboración de su trabajo monográfico



X. CONCLUSIÓN

Con este trabajo monográfico dotamos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales el único estudio existente sobre el mercado laboral al que se enfrentan egresados universitarios, concluyéndose los siguientes aspectos:

1. Los egresados de la facultad de CC. EE. EE han sido satisfactoriamente captados por el mercado laboral ya que un poco más de la mitad de la muestra estudiada se encuentra trabajando.
2. El mercado laboral es dominado parcialmente por del sexo masculino, característica que coincide con estudios realizados al mercado laboral nicaragüense por consultores de la OIT cuyos indicadores revelan la creciente participación del sexo femenino en el mercado laboral.
3. Las prácticas pre-profesionales son de gran importancia para la formación de los nuevos Licenciados sin embargo la sugerencia que con más frecuencia señalan a realizar estas prácticas es la de 4 meses al finalizar el último año, ya que consideran que es una oportunidad para encontrar el primer empleo.
4. El período que con más frecuencia los egresados transcurrieron sin empleo es el período de 1 a 3 meses lo que da lugar a clasificar este desempleo como desempleo por fricción ya que la gente está constantemente cambiando su actividad económica (la fuerza laboral que esta jubilándose y los egresados que están entrando) y la suerte de los negocios cambia constantemente.



5. Al identificar el mercado laboral que predominantemente ha captado a estos nuevos profesionales sobresalen como empresas más demandantes de trabajo las

clasificadas en las categorías de grandes y medianas (por su solidez y estabilidad) y las empresas clasificadas como privadas y de servicios (porque son las que con mayor frecuencia encontramos en el ámbito nacional); así mismo geográficamente se identificaron cuatro regiones laborales: León, Chinandega, Managua y Zona Norte (Matagalpa y Estelí ya que estas fueron frecuentemente mencionadas en la categoría: *Otros*).

6. La poca experiencia laboral que poseen los egresados de esta facultad es el principal obstáculo para encontrar el primer empleo debido a que las exigencias que poseen las empresas sobre este requisito son poco negociables.



XI. RECOMENDACIONES

La elaboración de esta tesis nos presenta la oportunidad de analizar las condiciones personales y laborales en las que se encuentran los egresados de esta facultad, por lo que gracias a los resultados obtenidos nos atrevemos a recomendar lo siguiente:

I. A las autoridades universitarias de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales UNAN –León sugerimos:

- Analizar la pertinencia de las prácticas pre-profesionales, evaluando el desempeño que los estudiantes universitarios están desarrollando dentro de las empresas, valorando al mismo tiempo el período establecido para la realización de las mismas, así como también es necesario especificar mejor las actividades a realizar en las empresas con el objeto de que estos se desarrollen mas eficientemente en las tareas que les asignen.
- Otorgar a los estudiantes certificados de cada conferencia a la que asistan, esto enriquece el Currículum Vitae de los nuevos profesionales lo cual es de gran importancia al momento de encontrar empleo.
- Preocuparse establecer contactos directos con las distintas empresas y de esta manera percibir las expectativas que posee el mercado laboral sobre los nuevos profesionales.

II. A los estudiantes universitarios de la Facultad de CC.EE.EE. UNAN-León:

- Concientizarse sobre la importancia que tiene la inversión en capital humano procurando actualizar conocimientos, instruirse durante sus prácticas pre-profesionales, realizar estudios fuera de la universidad los cuales te ayuden a



enfrentarte al mercado laboral porque se debe tener muy claro que el conocimiento no es estático sino todo lo contrario evoluciona constantemente.

- Informarse sobre las oportunidades de empleo existentes con el fin de que al momento de egresar se le facilite la obtención del primer empleo.

III. A las distintas empresas a las cuales se enfrentan los egresados de la facultad de CC.EE.EE:

- Crear contactos con las universidades con el fin de brindar oportunidades laborales, captando capital humano con las características necesarias para determinado puesto de trabajo con el objeto de mitigar el desempleo por poca experiencia laboral.
- Apoyar a los universitarios durante sus prácticas pre-profesionales de tal manera que desempeñen los conocimientos y habilidades adquiridos en la universidad.



XII. BIBLIOGRAFÍA

1. Brenes María Haydee. "Precaria reducción de desempleo en 2005". El Nuevo Diario (Managua Nicaragua) 24 de Marzo 2006.
2. Clark Kim B y Summers Lawrence. El mercado de trabajo dinámico y el desempleo. Brooking Papers on Economic Activity 1979.
3. Cuadrado, Juan. Política económica: objetivos e instrumentos. Segunda Edición. McGraw Hill, Madrid, España, 2000.
4. Encuesta Nacional sobre Medición del Nivel de Vida. 1993 – 1998 –2001. Managua, Nicaragua: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
5. Informe General. Encuesta Nacional sobre Medición del Nivel de Vida. 2001. Managua, Nicaragua: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2002.
6. Informe General. Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición del Nivel de Vida. EMNV'98. Managua, Nicaragua: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2000.
7. Informe Final sobre Mercado de Trabajo, ingresos laborales y pobreza en Nicaragua: Trejos Solórzano Juan Diego 2004.
8. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). 2003. Perfil comparativo de la pobreza en Nicaragua.
9. Kats Lawrence F y Meyer Bruce D. El desempleo, las expectativas y los egresos. Quartley Journal of economics - 1990.
10. Larrain Felipe .Macroeconomía en La Economía Global. Bunes Aires, RR Donnelley América Latina 2^{da} edición, año 2002.
11. Lind Douglas .Estadística para la administración y la economía .México D F. McGraw Hill ,3^{era} edición, año 2003.
12. Mankiw Gregory. Macroeconomía, Antoni Bosh, Editor's S.A 2002
13. McConnell Campbell R/ Brue Stanley / McPherson David. Economía Laboral. Madrid, McGraw Hill 6^{ta} edición, año 2003.



14. Oficina Internacional del Trabajo. 2002. Panorama Laboral 2002. América Latina y el Caribe, Lima, Perú: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
15. O’Kean, José María. Economía para negocios: Análisis del Entorno Económico de los Negocios. Segunda Edición. McGraw Hill. España, 2000.
16. Parkin Michael. Macroeconomía. Versión para Latinoamérica. Quinta edición. México: Pearson Education, 2001.
17. Programa Estado de la Nación. Décimo Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. San José, Costa Rica, 2004.
18. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Informe sobre el Desarrollo Humano 2001. Mindi-Prensa, México, 2001.
19. Proyecto Estado de la Región. Informe Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible. San José, Costa Rica, 1999.
20. Santesmases Miguel. Manual para el Diseño y Análisis de Encuestas (DYANE).2005
21. Warren Ronald. Labor market contracts, unanticipated wages and employment growth. American Review, junior 1983.
22. Woodbury Stephen A. Los bonos a trabajadores para reducir el desempleo. American Economic Review 1987.

23. Consulta Electrónica:

- www.mific.gob.ni.
- www.oit.com.cr
- www.mitrab.gob.ni



XIII. ANEXOS



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN-León

“Encuesta a Profesionales”

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar datos que son de mucha importancia para la realización de nuestro trabajo monográfico, de antemano agradecemos la colaboración sincera que brindara al responder las siguientes preguntas, marcando con una “X” según considere conveniente.

Edad: ____

Sexo: F M

Procedencia: _____

Licenciatura: _____

¿En qué año ingresaste a la facultad? _____

I. ¿Consideras que la carrera que estudiaste es la más acorde a tus habilidades físicas, analíticas e intelectuales?

a) Si ____ b) No ____

II. ¿En qué año egresaste de la Facultad?

a) En el año 2005 _____

b) En el año 2006 _____

c) En el año 2007 _____

III. ¿Crees que en el mercado de trabajo nacional existe realmente demanda de profesionales en Ciencias Económicas?



a) Mucha _____

b) Poca _____

c) Nada _____

IV. ¿Piensas que para tu formación es pertinente la implementación de las prácticas Pre profesionales en el pènsum de las diferentes carreras de la Facultad de CCEEEE UNAN-León?

a) Si _____

b) No _____

V. ¿Consideras que el tiempo (un mes por año) es suficiente para desarrollar tus conocimientos y habilidades adquiridas dentro de la empresa?

a.) Si _____

b.) No _____

VI. Si tu respuesta es No. ¿Cuál de las siguientes sugerencias crees más indicada para realizar las prácticas?

a.) Cuatro meses al finalizar la carrera _____

b.) Dos periodos de dos meses (uno de ellos al finalizar el III año, y otro al finalizar la carrera) _____

c.) Otros: _____

VII. En la actualidad cuentas con empleo:

a) Si _____

b) No _____



Si tu respuesta a la pregunta VII es **si**, responde a las siguientes preguntas, y si es **No** responde solamente la pregunta XIV.

VIII. ¿Qué tipo de empleo tienes?

- a.) Por contrato_____
- b.) Por tiempo indefinido_____
- c.) Por cuenta propia_____

IX. ¿Cuánto tiempo transcurrió para que encontraras tu primer empleo?

- a) De 1 a 3 meses_____
- b) Entre 3 a 6 meses_____
- c) De 6 meses a 1 año_____
- d) De 1 año a 1 año y medio_____
- e) De año y medio a 2 años._____

X. ¿En qué tipo de empresa te encuentras trabajando?

1. Según su actividad:

- a) De Producción_____
- b) De Servicio_____

2. Según su tamaño:

- a) Grande_____
- b) Mediana_____
- c) Microempresa_____

3. Según su entidad

- a) Publica_____
- b) Privada_____



XI. ¿En el empleo que estas desempeñando ejerces los conocimientos adquiridos en el estudio de tu licenciatura?

a) Si _____

b) No _____

XII. Para optar al empleo que tienes actualmente has tenido que emigrar internamente:

a) Si _____

b) No _____

XIII. Seleccione 3 aspectos que consideres influyentes para la obtención de tu primer empleo (Ubique al lado el lugar de importancia que le asigna 1, 2 ó 3)

a) Título _____

b) Experiencia Laboral _____

c) Entrevista _____

d) Idiomas _____

e) Informática _____

f) Formación Complementaria _____

g) Contactos. _____

h) Otros ¿Cuáles? _____

XIV. Si su respuesta a la pregunta VII es **no**, responde el siguiente acápite.

¿Cuáles consideras que son las causas que determinan el desempleo en tu caso?

a) Poca Experiencia laboral _____

b) Falta de información sobre las oportunidades existentes. _____

c) Estudios universitarios incompatibles al puesto de trabajo a aplicar _____

d) Otros ¿Cuáles? _____



Análisis situacional sobre la inserción en el mercado laboral de los egresados de la facultad de CC.EE.EE, UNAN-León...



Cuadro 13.1

Nicaragua: Población total por condición de actividad según región y zona. 2001

(Cifras absolutas en miles y relativas en porcentajes)

Condición de actividad	Total País	Regiones				Zonas		Sexo	
		Managua	Pacífico	Central	Atlántica	Urbano	Rural	Mujeres	Hombres
Población total	5.205,0	1.292,3	1.650,3	1.635,2	627,3	3.023,9	2.181,2	2.642,7	2.562,3
Población menor de 10 años	1.363,5	275,9	426,1	460,2	201,3	720,9	642,6	677,9	685,6
Población de 10 o más años	3.841,5	1.016,3	1.224,2	1.175,0	426,0	2.303,0	1.538,6	1.964,8	1.876,7
Población Activa	2.202,9	572,9	717,8	675,3	236,9	1.322,1	880,8	786,2	1.416,7
Ocupados	1.954,8	492,1	641,4	606,0	215,3	1.154,9	799,9	683,7	1.271,1
Ocupados plenos	1.467,6	435,3	492,3	391,3	148,6	956,8	510,7	537,5	930,1
Subempleo Total	487,2	56,7	149,1	214,7	66,7	198,1	289,2	146,2	341,0
Subempleo visible ¹	137,9	36,4	52,1	37,8	11,5	83,3	54,6	56,7	81,1
Subempleo invisible ²	308,4	19,4	84,9	154,6	49,6	108,7	199,7	85,2	223,3
Ignorado	40,9	0,9	12,1	22,4	5,6	6,0	34,9	4,3	36,6
Desocupados	248,1	80,9	76,4	69,3	21,6	167,3	80,9	102,5	145,7
Población Inactiva	1.638,6	443,4	506,4	499,7	189,1	980,8	657,7	1.178,6	460,0
Tasa Bruta de Participación ³	42,3	44,3	43,5	41,3	37,8	43,7	40,4	29,7	55,3
Tasa Neta de Participación ³	57,3	56,4	58,6	57,5	55,6	57,4	57,2	40,0	75,5
Tasa de ocupación ⁴	50,9	48,4	52,4	51,6	50,5	50,1	52,0	34,8	67,7
Tasa de desempleo	11,3	14,1	10,6	10,3	9,1	12,7	9,2	13,0	10,3
Tasa de subempleo Total ⁵	12,0	4,9	10,0	18,7	16,3	7,6	18,6	9,6	13,3
Visible	2,8	3,4	3,1	2,3	2,0	3,1	2,5	3,9	2,2
Invisible	9,2	1,4	6,9	16,3	14,3	4,6	16,1	5,7	11,1
Tasa Subutilización Global ⁴	23,3	19,0	20,7	28,9	25,4	20,3	27,8	22,7	23,6



Cuadro 13.2

Nicaragua: Ocupados, ingreso, horas y condición de empleo según características de las personas. 2001										
Descripción	Ocupados		Ingreso Laboral			Horas Ocup. Pric.		Subempleo 1/		
	Miles	Distrib.%	Monto	c.v.	Índice	Horas	c.v.	Total	Visible	Invisible
Ocupados totales	1.955	100,0	1.935	3,0	100,0	44,3	0,4	22,8	7,1	15,8
Sexo										
Masculino	1.271	65,0	2.091	3,2	108,1	46,3	0,4	23,9	6,4	17,6
Femenino	684	35,0	1.656	2,2	85,6	40,7	0,5	20,8	8,3	12,5
Edad										
De 10 a 14 años	118	6,0	573	0,9	29,6	26,0	0,6	25,7	4,0	21,8
De 15 a 24 años	542	27,7	1.224	1,2	63,3	42,9	0,4	30,2	7,6	22,6
De 25 a 49 años	985	50,4	1.901	1,4	98,3	47,5	0,4	19,0	6,6	12,3
De 50 o más años	310	15,9	3.115	4,1	161,0	43,5	0,4	21,1	8,5	12,5
Nivel Educativo										
Ningun Grado	405	20,7	1.032	1,2	56,7	43,6	0,4	32,9	7,2	25,7
Primaria Incompleta	616	31,5	1.338	1,3	73,6	43,0	0,5	25,6	6,8	18,8
Primaria Completa	270	13,8	1.650	1,4	90,7	45,9	0,4	23,7	9,7	14,0
Secundaria Incompleta	332	17,0	1.737	1,4	95,5	46,2	0,4	18,3	7,7	10,6
Secundaria Completa	141	7,2	1.957	1,1	107,6	46,9	0,4	11,3	3,8	7,4
Educación Superior	186	9,5	4.651	3,1	255,8	42,3	0,4	7,8	5,1	2,6
Ignorada	5	0,3								
Zona de Residencia										
Urbana	1.155	59,1	2.351	3,0	121,6	45,9	0,4	16,6	7,2	9,4
Rural	800	40,9	1.126	1,4	58,2	41,9	0,4	31,8	6,8	25,0
Región										
Managua	492	25,2	2.978	3,3	154,0	46,4	0,5	11,3	7,4	3,9
Pacífico	641	32,8	1.582	1,7	81,8	43,7	0,5	21,4	8,1	13,2
Central	606	31,0	1.361	1,5	70,4	43,7	0,4	31,7	6,2	25,5
Atlántico	215	11,0	1.607	1,5	83,1	43,0	0,4	28,4	5,4	23,0
Relación										
Jefe	771	39,4	2.412	3,2	124,7	47,6	0,4	18,4	7,2	11,2
Conyuge	280	14,3	1.943	2,5	100,4	41,4	0,5	22,4	9,7	12,8
Otro	903	46,2	1.360	1,3	70,3	42,3	0,4	26,7	6,1	20,6



Cuadro 13.3

Nicaragua: Evolución de la participación laboral de la población en edad de trabajar por sexo y dominio. 1993 - 1998 - 2001 (Activos como porcentaje de la población de 10 años o más)									
Fuente y dominio	Ambos sexos			Hombres			Mujeres		
	1993	1998	2001	1993	1998	2001	1993	1998	2001
EHMEU / MITRAB									
Managua	51,7	53,7	51,5	64,4	65,1	60,3	40,6	44,5	43,8
Cabeceras mayores	50,3	51,6	49,0	61,0	61,8	59,6	40,9	43,2	40,2
Cabeceras restantes	n.d.	49,8	47,8	n.d.	61,8	59,9	n.d.	39,8	38,1
EHMNV / INEC									
País	50,4	54,7	57,3	69,1	73,6	75,5	33,0	36,7	40,0
Zona									
Urbana	50,4	54,9	57,4	63,7	67,9	71,4	38,9	43,7	45,1
Rural	50,4	54,4	57,2	75,3	80,2	81,0	25,1	26,7	31,7
Región									
Managua ¹	53,4	54,5	56,4	66,0	68,3	69,9	41,9	42,4	44,6
Pacífico	50,7	55,1	58,6	66,2	71,8	74,4	36,4	39,3	43,3
Central	47,8	55,6	57,5	74,4	79,7	80,2	22,7	31,4	34,5
Atlántica	48,1	50,3	55,6	72,2	75,1	77,7	24,5	26,5	33,8



Cuadro 13.4

Nicaragua: Evolución de la población ocupada según características de las personas. 1993 - 1998 - 2001
(Población de 10 o más años ocupada)

Fuente y dominio	Ocupados Totales			Índice 1993 = 100		Tasa variación media anual			Generación neta media anual		
	1993	1998	2001	1998	2001	1993/98	1998/01	1993/01	1993/98	1998/01	1993/01
País (en miles de personas)	1.155	1.662	1.955	143,9	169,3	7,6	5,6	6,8	101	98	100
Sexo	100,0	100,0	100,0						100,0	100,0	100,0
Hombres	67,0	66,3	65,0	142,4	164,4	7,3	4,9	6,4	64,6	58,0	62,2
Mujeres	33,0	33,7	35,0	147,0	179,2	8,0	6,8	7,6	35,4	42,0	37,8
Educación	100,0	100,0	100,0						100,0	100,0	100,0
Ningun grado	28,9	22,3	20,7	110,9	121,3	2,1	3,0	2,4	7,2	11,9	8,9
Primaria Incompleta	28,9	30,8	31,5	153,4	184,8	8,9	6,4	8,0	35,1	35,8	35,3
Primaria Completa	12,8	14,0	13,8	157,9	182,8	9,6	5,0	7,8	16,9	12,6	15,3
Secundaria Incompleta	17,0	17,7	17,0	149,1	168,6	8,3	4,2	6,7	19,1	13,1	16,9
Secundaria Completa y más	12,4	15,3	17,0	177,5	232,2	12,2	9,4	11,1	21,8	26,7	23,6
Zona de residencia	100,0	100,0	100,0						100,0	100,0	100,0
Urbana	53,8	55,1	59,1	147,3	185,8	8,0	8,0	8,0	57,9	81,7	66,6
Rural	46,2	44,9	40,9	140,0	150,1	7,0	2,3	5,2	42,1	18,3	33,4
Región de residencia	100,0	100,0	100,0						100,0	100,0	100,0
Managua ¹	28,3	26,8	25,2	136,6	150,7	6,4	3,3	5,3	23,6	15,7	20,7
Pacífico	32,3	31,9	32,8	142,5	172,2	7,3	6,5	7,0	31,2	37,7	33,6
Central	30,6	32,2	31,0	151,1	171,3	8,6	4,3	7,0	35,7	24,4	31,5
Atlántica	8,8	9,1	11,0	147,5	211,0	8,1	12,7	9,8	9,5	22,1	14,2



Cuadro 13.5: Economía

“Perfil Profesional”

CARGOS	FUNCIONES	FUNCIONES	HABILIDADES	ACTITUDES
Investigador de áreas económicas y sociales.	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar Impactos de las políticas implementadas sobre las variables económicas. - Evaluar el desempeño de los distintos sectores de la economía. - Identificar los problemas que presentan y afectan a la sociedad. - Elaborar propuesta para la solución de los problemas económicos y social - Elaborar Estrategias de Desarrollo Nacional, Regional, Sectorial, Local y Empresarial. - Analizar Políticas y elaborar programas de Estabilización, Ajuste Económico para promover el desarrollo y crecimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> -Procesos tecnológicos de la producción de bienes y servicios. -Leyes, Variables e indicadores micro, macro económico y sociales, del país, y la Región Centroamericana. -Las Leyes y políticas de gobierno Nacional y Local en los sectores primario, secundario y terciario. -Las variables del entorno económico internacional que afectan a las distintas empresas y al país. -La Bolsa de Valores y los flujos de capitales para la inversión. -Diversos Modelos económicos para 	<ul style="list-style-type: none"> -Identificación de tendencias económicas y sociales. -Planificación de carteras de proyectos y selección conforme modelos económicos de decisiones en términos de su rentabilidad económica, financiera y beneficios sociales. -Diseño de sistemas de evaluación, seguimiento y control económico-financiero. -Identificación e implementación de tecnología propia o de punta de los sectores económicos y sociales. -Aplicación de modelos económicos que articulen a las empresas con el estado y la sociedad. 	<ul style="list-style-type: none"> Audaz y creativo en la búsqueda de alternativas y aplicación de soluciones. Interés por mejorar el bienestar de la comunidad y sociedad en general Analítico y crítico de la situación económica y sociales a nivel nacional e internacional. Capacidad de previsión adaptación a los cambios Perseverancia en el desempeño. Principios éticos y morales Responsabilidad y actitud emprendedora en el
Analista económico	<ul style="list-style-type: none"> -Elaborar diagnósticos, planes, presupuestos y proyectos nacionales, sectoriales, regionales, locales y 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicarlos a la economía de una empresa o del país. - Estructura e historia 		



<p>Asesor y consultor instituciones públicas y privadas.</p> <p>Gerente General.</p> <p>Director de empresas o proyectos</p> <p>Gerente de Programas y proyectos.</p> <p>Jefes de Departamento y secciones.</p>	<p>empresariales.</p> <p>- Analizar el entorno económico y social a nivel local, nacional, regional e Internacional.</p> <p>Diagnosticar, evaluar y recomendar las estrategias a implementar.</p> <p>-Aplicar y evaluar Modelos Económicos y Estadísticos para la toma de decisiones y recomendar medidas de largo, mediano y corto plazo tanto a nivel macro y micro</p> <p>-Evaluar la eficacia y eficiencia organizacional que validen o induzcan a la reorganización nacional, sectorial, regional, local y empresarial.</p> <p>- Profundizar sobre las expectativas sociales.</p> <p>- Participar en la elaboración de políticas económica, fiscal y aduanera en el ámbito local y central en Nicaragua.</p> <p>- Asesorar en el proceso de desarrollo formativo fiscal aduanero y económico con un enfoque integracionista.</p>	<p>económica y cultura general.</p> <p>Conocimiento</p> <p>-Administrativos.</p> <p>-Para el análisis de informes y proyecciones financieras y contables</p> <p>En Ingles técnico.</p> <p>Programas de informáticos de economía.</p> <p>-De economía financiera.</p> <p>- Métodos y modelos econométricos,</p> <p>- Métodos cuantitativos, Dominio de los conocimientos Macroeconómicos para el análisis de la oferta, la demanda, la elasticidad, precios, costos.</p> <p>Dominio de conocimiento macroeconómicas para el análisis de la situación global del país</p> <p>En las políticas económicas, fiscales, tributarias, laborales.</p>	<p>-Organización y coordinación de grupos de trabajo.</p> <p>Habilidades</p> <p>En el manejo de personal bajo su cargo</p> <p>Conducir reuniones, trabajos de investigación,</p> <p>En el uso de los métodos y técnicas de evaluación.</p> <p>En el manejo de técnicas de estadísticas aplicada a las ciencias económicas.</p> <p>En la elaboración de encuestas, recolección de información y análisis de datos</p> <p>Para realizar investigación económicas, sociales y empresariales.</p> <p>Evaluación de problemáticas empresariales, sociales e institucionales.</p> <p>Modelos matemáticos.</p> <p>Financieras.</p>	<p>desempeño de sus funciones,</p> <p>Capacidad para establecer buenas relaciones humanas, y trabajo en Equipo</p> <p>Espíritu de superación profesional.</p> <p>Responsable en el desempeño de sus funciones.</p> <p>Eficiente en el cumplimiento de tareas y funciones.</p> <p>Disciplina laboral ,</p> <p>Ética,</p> <p>Honestidad en el manejo de los recursos de la empresa o institución donde labora</p> <p>Respetuoso, de sus responsables, compañeros de trabajo, con los clientes etc.</p> <p>Capacidad de comunicación.</p>
---	---	---	---	--



<p>Asistente en las áreas económicas y financieras</p> <p>Funcionario público.</p> <p>Empresario emprendedor.</p> <p>Jefe de planificación y presupuestos.</p>	<p>Realizar estudios de las políticas económicas implementadas.</p> <p>Diagnosticar y evaluar estrategias empresariales, políticas económicas.</p>		<p>Brindar alternativas a la solución de problemas.</p>	<p>Capacidad de transmitir ideas.</p> <p>Trabajo en equipo,</p> <p>Dominio de Equipos de trabajo.</p> <p>Liderazgo gerencial, Emprendedor.</p> <p>Vocación de servicio.</p>
--	--	--	---	---



**Cuadro 13.6: Administración De Empresas
“Perfil Profesional”**

CARGOS	FUNCIONES	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
<p>Gerente General</p> <p>-Jefe de Áreas Administrativas y Financieras</p> <p>-Coordinador de Proyectos</p> <p>-Asesor o Consultor de Empresas.</p>	<p>-Planificar los recursos de la empresa en forma adecuada y eficiente para lograr las metas y objetivos propuestos.</p> <p>-Formular estrategias que conduzcan a la correcta ejecución de los planes de la empresa.</p> <p>-Elaborar planes de desarrollo y de trabajo que orienten las actividades y tareas de la empresa</p> <p>-Asignar responsabilidades de acuerdo a la estructura organizativa que tenga la empresa</p> <p>-Establecer un buen sistema de información gerencial que ayude a la toma de decisión</p> <p>-Evaluar técnica y objetivamente los resultados de la gestión</p>	<p>-Tecnología de la producción de bienes y servicios.</p> <p>-Problemas socio económicos que afectan al país y la región centroamericana.</p> <p>-Políticas de gobierno en los sectores agroindustriales, minería, pesca, construcción, comerciales y de servicios así como los diferentes tratados de comercialización regional.</p> <p>-Variables del entorno que afectan a las distintas empresas</p> <p>-Bolsa y mercados de valores, así como flujos de capital para la inversión.</p>	<p>-Planificar proyectos en función de sus objetivos, metas, recursos, costos y tiempo</p> <p>-Diseñar sistemas de evaluación económicas de seguimiento y control</p> <p>-Aplicar tecnología propia de los sectores económicos</p> <p>-Organizar, motivar y coordinar grupos de trabajo.</p> <p>-Diseñar, implementar y desarrollar mecanismos de comunicación.</p>	<p>-Liderazgo, creatividad, actitud emprendedora, relaciones humanas, trabajo en equipo, disciplina, responsabilidad, ética, honestidad.</p> <p>-Interés por el bienestar de la comunidad y sociedad en genera</p>



	<p>empresarial de forma periódica</p> <ul style="list-style-type: none">-Tomar decisiones acertadas y oportunas para la buena marcha de la empresa- Diagnosticar los problemas de una empresa y de su sector económico para proponer alternativas racionales de solución- Prestar asesoría a empresas y elaborar estudios de factibilidad para desarrollar nuevos proyectos.- Promover la creación y desarrollo de empresas- Gestionar los proyectos de planeación y control de procesos productivos.- Administrar inventarios.- Auditar sistemas de calidad.- Evaluar procesos productivos para mejorar su eficiencia económica y técnica.- Gestión de la tecnología y su impacto en otras decisiones de la empresa	<ul style="list-style-type: none">-Diversos métodos de investigación.-Cultura general.		
--	--	---	--	--



**Cuadro 13.7: Contaduría Pública Y Finanzas
“Perfil Profesional”**

CARGOS	FUNCIONES	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
❖ Contador General	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión de todos los documentos y justificantes de la Contabilidad. • Formulación y Análisis de Estados Financieros Periódicamente • Declaración de Impuestos Municipales y Fiscales • Presentación de Informes financieros periódicos a las autoridades correspondientes 	<ul style="list-style-type: none"> • Sólidos Conocimientos y Experiencia en Contabilidad General y Financiera para diseñar sistemas contables manuales y automatizados • Dominio Completo de Formulación Análisis y Seguimiento de Estados Financieros • Dominio de la materia Derecho Empresarial, Mercantil en cuanto a legislación de sociedades mercantiles • Derecho Fiscal y Tributario en cuanto a los aspectos de impuestos y tributos • Derecho Laboral para el componente de las prestaciones sociales. • Conocimientos de 	<ul style="list-style-type: none"> • Normas Internacionales de Contabilidad y de Auditoria para aplicación en todos los actos de comercio. • Sistemas Contables Manuales y Automatizados en cuanto a diseño y procedimientos • Formulación y Evaluación de Estados financieros • Legislación Tributaria Común, Derecho Mercantil, Derecho Laboral, • Técnicas de Archivo y Conservación de Documentos. • Capacidad Analítica de su entorno 	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplinado en sus labores y sus aspectos éticos • Responsable en sus actuaciones profesionales • Trabajador en Equipo y Bajo Presión • Competitivo en liderazgo de grupo • Creatividad en los métodos de trabajo • Iniciativa en la toma de decisiones • Relaciones Humanas con los clientes y personal de la empresa • Defensor de los Intereses de las empresas • Elocuencia para redactar informes y presentación de resultados • Crítico y Autocrítico de su gestión profesional. • Amigable Composedor frente a los conflictos



		<p>Mercados Nacionales e Internacionales para su aplicación práctica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominio en Expresión y Reexpresión de Estados Financieros 	<ul style="list-style-type: none"> • Lengua Extranjera • Importaciones y Exportaciones le en cuanto aranceles, formularios, códigos y procedimientos • Conocer giro, entorno y relaciones de la empresa donde labora • Facilidad de Expresión en sus conversaciones y comunicaciones 	
<p>❖ Auditor Interno y Externo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar el Sistema de Control Interno. • Evaluar Periódicamente el Control Interno • Diseñar y Ejecutar un Plan de Auditoria Interna y los Planes de Trabajo • Presentar Informes Periódicamente a las Autoridades Correspondientes • Impartir las Instrucciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Sólido Conocimiento en Contabilidad General, Financiera, Administrativa, de Sociedades, Gubernamentales, Agropecuarias, de Seguros y Bancarias. • Auditoría Financiera, Operacional, Especial, de Proyectos, Gubernamental y Forense. • Normas Internacionales de contabilidad y de Auditoria. • Administración de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para diseñar, desarrollar e Implementar un programa de Auditoría Interna, con sus aspectos Procedimentales y papeles de trabajo • Capacidad de Formulación y Evaluación de Estados financieros • Aplicación de Métodos y Técnicas de Muestreos en el Campo de la 	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplinado en sus labores y sus aspectos éticos • Responsable en sus actuaciones profesionales • Trabajador en Equipo y Bajo Presión • Competitivo en liderazgo de grupo • Creatividad en los métodos de trabajo • Iniciativa en la toma de decisiones • Relaciones Humanas con los clientes y personal de la empresa • Defensor de los Intereses de las empresas • Crítico y Autocrítico de su gestión profesional. • Amigable y Conciliador frente a los conflictos • Aplicación de la norma de independencia mental del Contador Público



	<p>necesarias para las operaciones de la organización</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con las Auditorias Externas y Examinar sus Dictámenes • Verificar la Administración de la Organización • Examinar la solidez y suficiencia de la aplicación de los controles contables y financieros • Verificar el aseguramiento de los activos de la empresa • Evaluar periódicamente la eficiencia, eficacia y efectividad de los empleados de la organización • Recomendar el mejoramiento de los sistemas contables, administrativos y financieros • Representar a la empresa en los conflictos 	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de Evaluación y Formulación y Evaluación de Proyectos. • Leyes Tributarias, Fiscales, Municipales, Laborales, Mercantiles, • Principios de Administración y de Economía, Matemáticas y Financieras, Computación, estadísticas, Metodología de la Investigación, etc. • Ley de Ejercicio Profesional del Contador Público. • Apropiación del Código de Ética Profesional 	<p>Auditoria.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para Organización del Control Interno • Capacidad para redactar informes • Capacidad Analítica de su entorno • Dominio de una Lengua Extranjera • Dominio de lo procedimental en las Importaciones y Exportaciones • Conocer giro, entorno y relaciones de la empresa donde labora • Facilidad de Expresión en sus conversaciones y comunicaciones • Elocuencia para redactar informes y presentación de resultados 	
--	--	---	--	--



	derivados de operaciones de naturaleza irregular			
❖ Gerente Financieros y Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Programación General de la Administración Financiera. • Estar al corriente de los Mercados Bursátiles e Impuestos • Diseñar Pronósticos, Planeación y Control de los recursos • Diseñar los Flujos de Efectivo y Riegos de los Proyectos • Determinar los Costo de Capital, Apalancamientos y Políticas de Dividendos • Definir Políticas de Administración del Capital de Trabajo • Aplicación de las Leyes de Inversiones y del sistema financiero, • Evaluar el 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del Área Contable y Administración • Dominio de la Formulación y Evaluación de Proyectos • Conocimientos de los Mercados Financieros Nacionales e Internacionales, tasas de rendimiento, activas y pasivas • Conocimiento en Diseño, Desarrollo e Implementación de Negocios (Emprendedores y Control Gerencial) • Conocimiento en Pronósticos Financieros y de capital • Sólidos conocimientos en Estudios de Prefactibilidad y de Factibilidad de proyectos de inversión social, infraestructura y económicos. • Dominio de las 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para diseñar, desarrollar e Implementar un plan financiero • Capacidad de Evaluación de Estados Financieros, Formulación y Evaluación de Proyectos • Capacidad para Organización del Control Interno de las Finanzas • Capacidad para redactar informes técnicos y financieros • Capacidad Analítica de su entorno financiero • Dominio de una Lengua Extranjera • Dominio de lo Procedimental en las Importaciones y Exportaciones • Conocer giro, entorno y relaciones de la empresa donde 	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplinado en sus labores y sus aspectos éticos • Responsable en sus actuaciones profesionales • Trabajador en Equipo y Bajo Presión • Competitivo en liderazgo de grupo • Creatividad en los métodos de trabajo • Iniciativa en la toma de decisiones y recomendaciones técnicas • Relaciones Humanas con los clientes y personal de la empresa • Defensor de los Intereses de las empresas y sus propietarios • Elocuencia para redactar informes y presentación de resultados • Crítico y Autocrítico de su gestión profesional. • Amigable y Conciliador frente a los conflictos



	desempeño del cargo ocupacional de dirección	Materias de Derecho Empresarial, Contabilidad y Finanzas, Derecho Mercantil, Derecho Mercantil, Fiscal, Tributario, Laboral, Leyes de Inversión, computación, Estadísticas, Matemática Financiera, etc.	labora •Facilidad de Expresión en sus conversaciones y comunicaciones	
❖ Gerente General	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar, Organizar, Dirigir y Controlar la Administración de Recursos Empresariales • Diseñar, Desarrollar e implementar el Control Gerencial de la Calidad, Financiero, Estratégico y de Recursos Humanos. • Asumir la Toma de decisiones en todos en los ámbitos de su competencia. • Definir la Estructura Organizativa de la Empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y Experiencia en al Área Contable y Administración • Dominio de la Formulación y Evaluación de Proyectos • Conocimientos de los Mercados Financieros Nacionales e Internacionales, tasas de rendimiento, activas y pasivas • Conocimiento en Diseño, Desarrollo e Implementación de Negocios (Emprendedores y Control Gerencial) • Completo dominio de las Leyes Tributarias, Fiscales, Municipales, 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para diseñar, desarrollar e Implementar un plan integral empresarial •Capacidad de Evaluación de Estados Financieros, Formulación y Evaluación de Proyectos •Capacidad para Organización del Control Interno de la empresa •Capacidad para redactar informes técnicos y financieros •Capacidad Analítica de su macroentorno y 	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplinado en sus labores y sus aspectos éticos • Responsable en sus actuaciones profesionales • Trabajador en Equipo y Bajo Presión • Competitivo en liderazgo de grupo • Creatividad en los métodos de trabajo • Iniciativa en la toma de decisiones y recomendaciones técnicas • Relaciones Humanas con los clientes y personal de la empresa • Defensor de los Intereses de las empresas y sus propietarios • Elocuencia para redactar informes y presentación de resultados • Crítico y Autocrítico de su gestión profesional. • Amigable Compondor frente a los conflictos



	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar en los diseños de los Distintos Cargos Ocupacionales y los procesos de evaluación del desempeño de los mismos • Representar Legalmente a la empresa • Acatar las disposiciones de los Propietarios • Implementar las Recomendaciones de Consultores Externos y de funcionarios internos • Adecuar la administración de los recursos a la realidad nacional • Apoyar las Políticas de Mercadeo, Apoyo a la logística, de producción y las finanzas de la empresa. • Evaluar con su equipo técnico los resultados de las operaciones en periodos determinados de 	<p>Laborales, Mercantiles, de Inversión, Monetaria, Títulos Valores, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento en Pronósticos Financieros y de capital • Sólidos conocimientos en Estudios de Prefactibilidad y de Factibilidad de proyectos de inversión social, infraestructura y económicos. • Conocimiento de los Problemas Socioeconómicos que afectan la región centroamericana • Conocimientos Tecnológicos de la Producción de Bienes y Servicios • Dominio de las Políticas de Gobierno en los Sectores Primarios, Secundarios y Terciarios • 	<p>microentorno financiero</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominio de una Lengua Extranjera • Dominio de lo Procedimental en las Importaciones y Exportaciones • Conocer giro, entorno y relaciones de la empresa donde labora • Dominio Tecnológico de la producción de bienes y servicios • Dominio y apropiación de las políticas de gobierno en los sectores primarios, secundarios y terciarios (Plan de Desarrollo Nacional y Regional) • Dominar los problemas socioeconómicos que afectan al país y la región centroamericana • Facilidad de Expresión en sus conversaciones y 	
--	---	---	--	--



	<p>tiempo</p> <ul style="list-style-type: none">• Examinar la ubicación de la competencia en el mercado local y apoyar los estudios de mercado para lograr mantener y lograr una mayor cuota en el mismo.		comunicaciones	
--	---	--	----------------	--



Tabla 13.1: Participación en el empleo según tamaño de la Micro, Pequeña Mediana, y Gran Empresa en Nicaragua.

Número de trabajadores	Tipo de Empresa	Empleos
101 o mas	Grande	44,691
21 a 100	Mediana	26,544
De 06 a 20	Pequeñas	41,370
De 02 a 05	Microempresa	127,270
01	Microempresa	98,363

Fuente: Directorio Económico Urbano INEC/MEDE/GTZ, Diciembre 1996



Tabla 13.2: Distribución de las empresas por Actividad Económica

Actividad	Cantidad de Empresas	Porcentaje
Comercio al por menor	80,466	50.60%
Industria manufacturera	26,587	16.72%
Servicios comunitarios y sociales	13,451	8.46%
Restaurantes, Bares y Hoteles	9,751	6.13%
Energía, electricidad, agua y construcción.	7,686	4.83%
Comercio Automotriz	5,387	3.39%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,166	3.25%
Actividades empresariales, inmobiliarias y de alquileres.	3,967	2.49%
Servicios de enseñanzas, sociales y de salud	3,959	2.49%
Comercio al por mayor.	2,600	1.64%

Fuente: Directorio Económico Urbano INEC/MEDE/GTZ, 1996.



Gráfico 13.1.

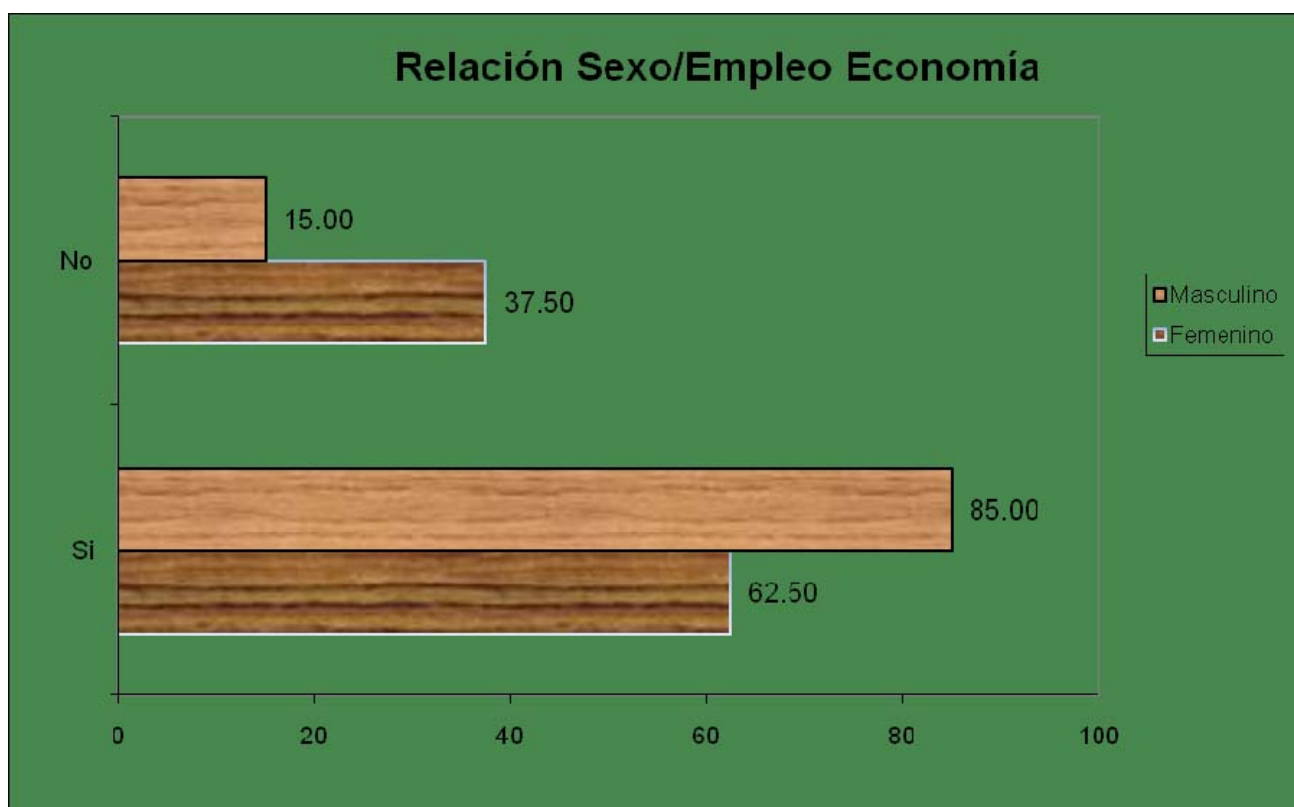




Gráfico 13.2.

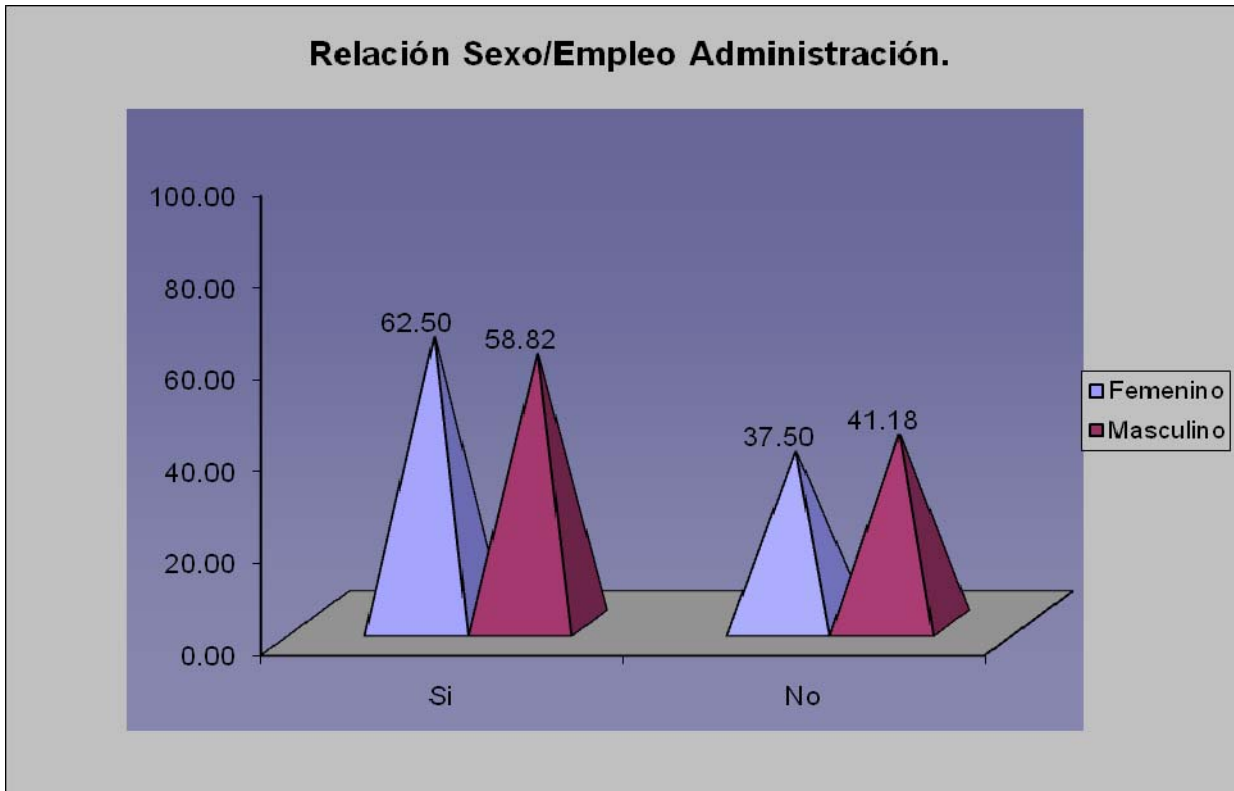




Gráfico 13.3.

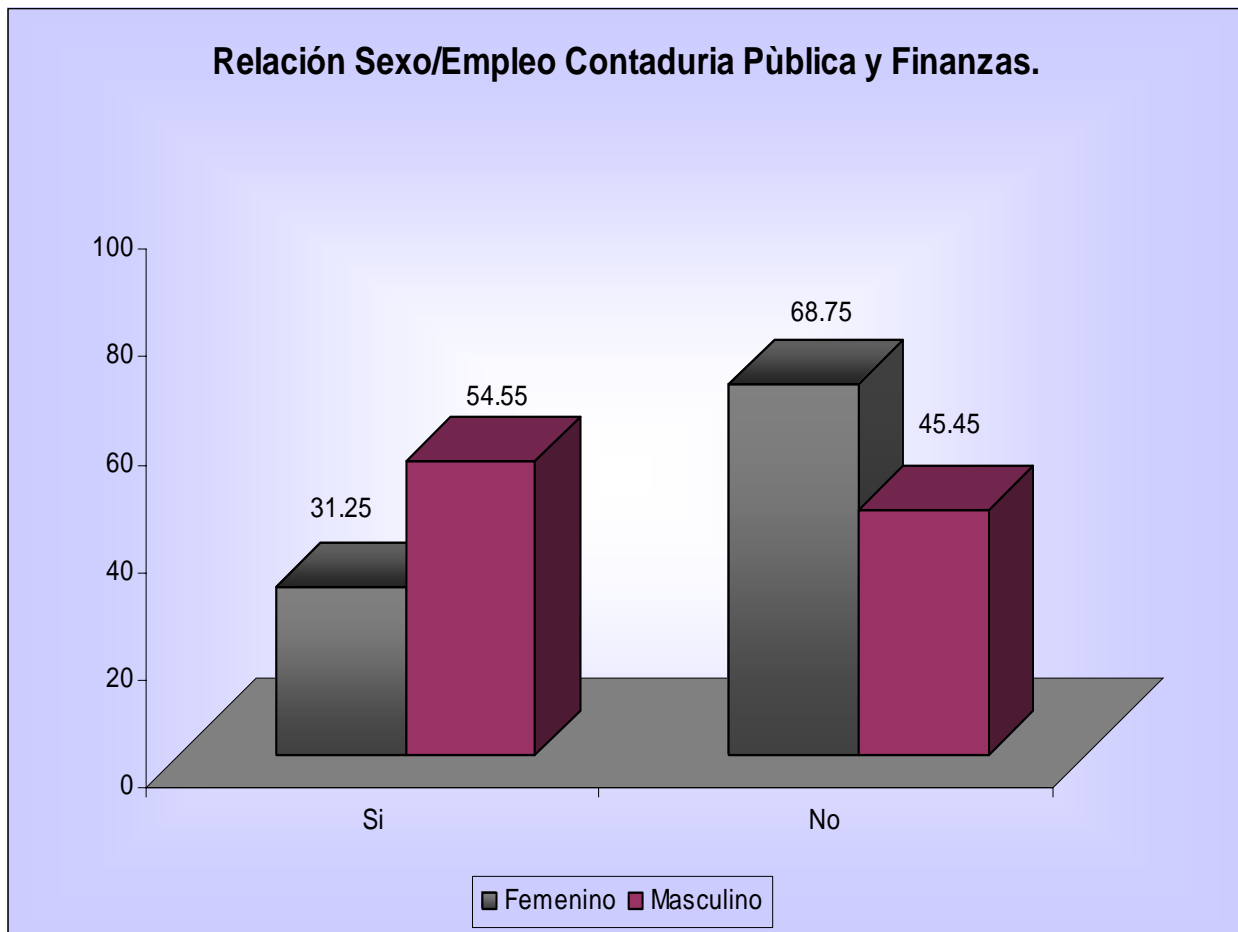




Gráfico 13.4.

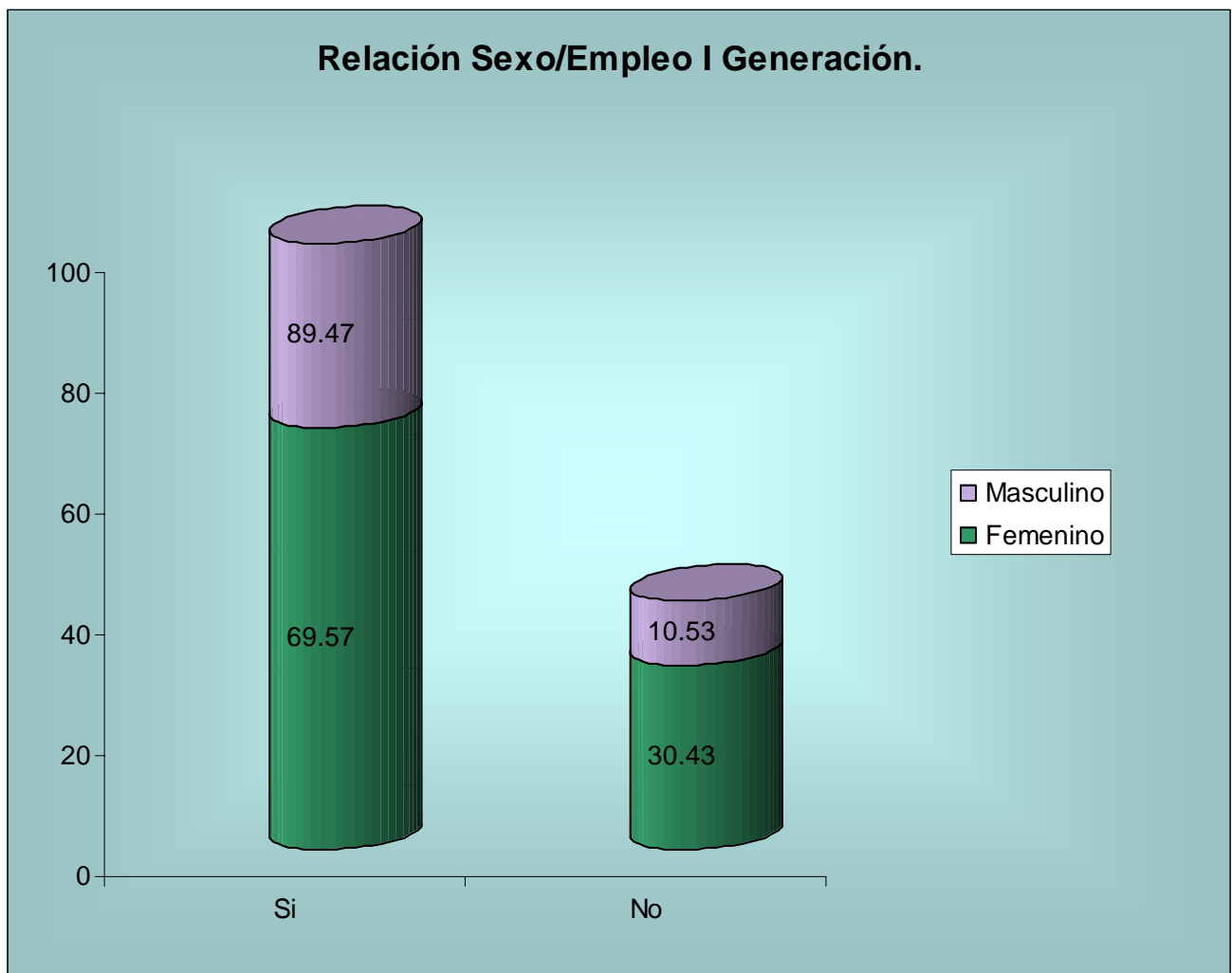




Gráfico 13.5.

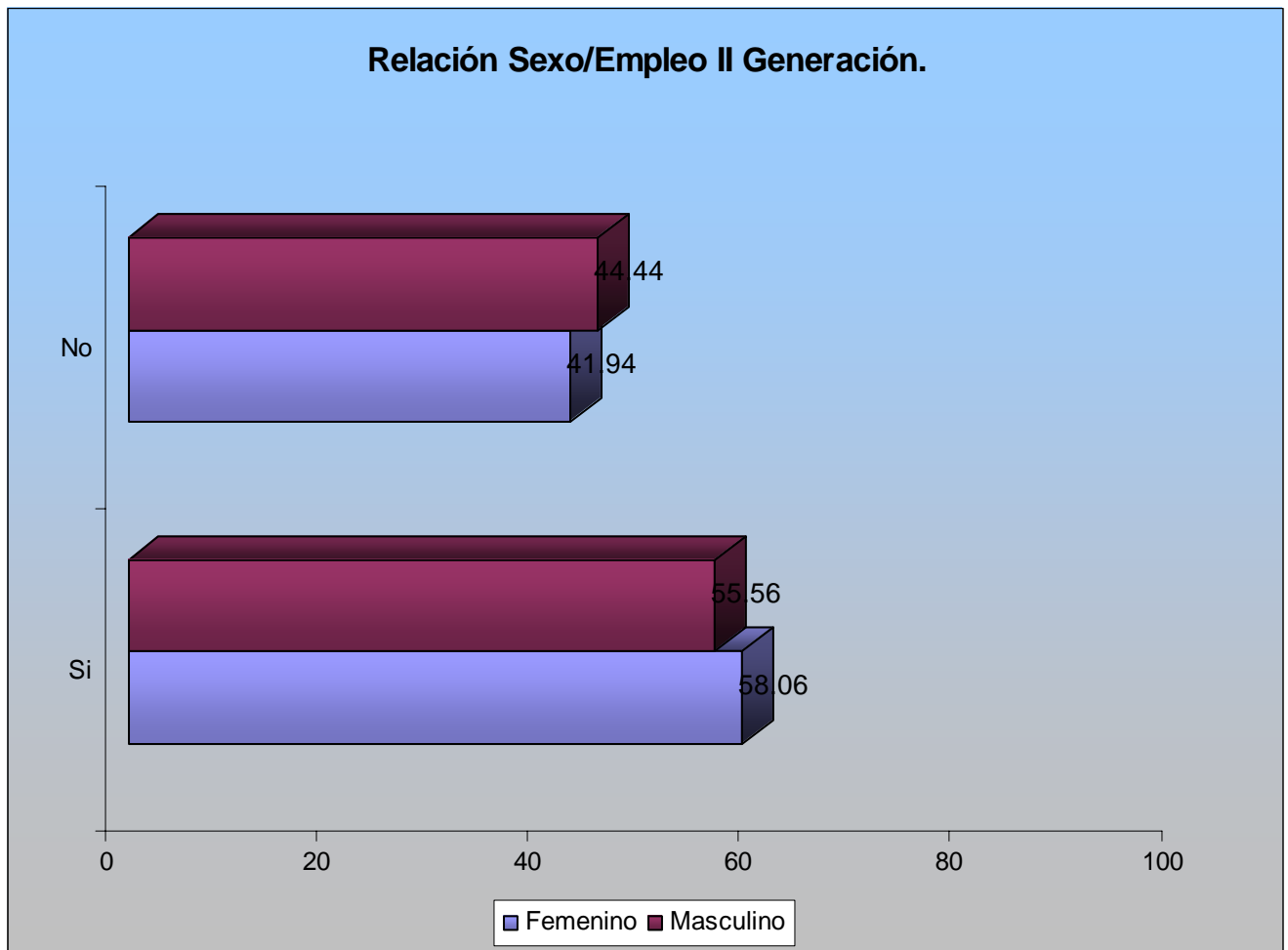




Gráfico 13.6.

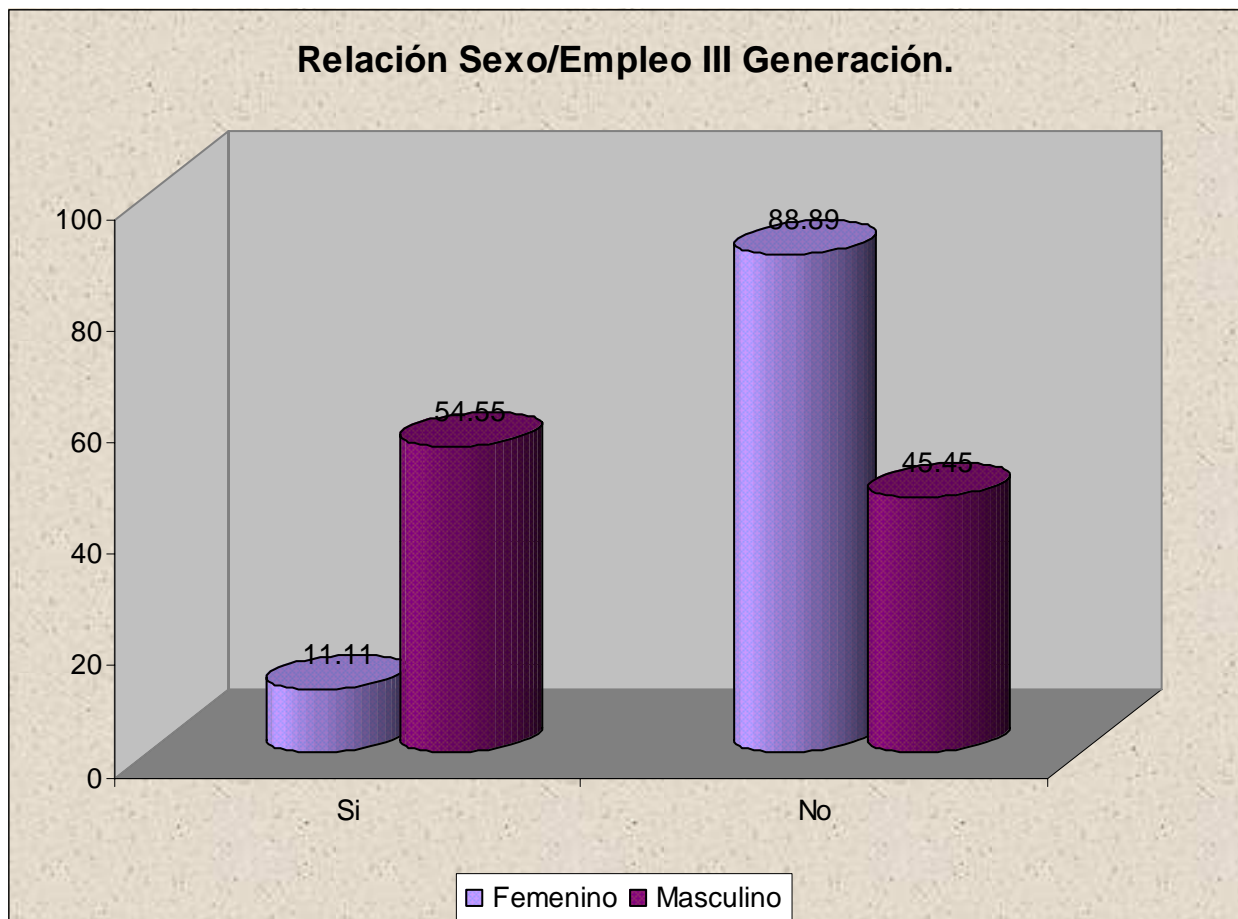




Gráfico 13.7.

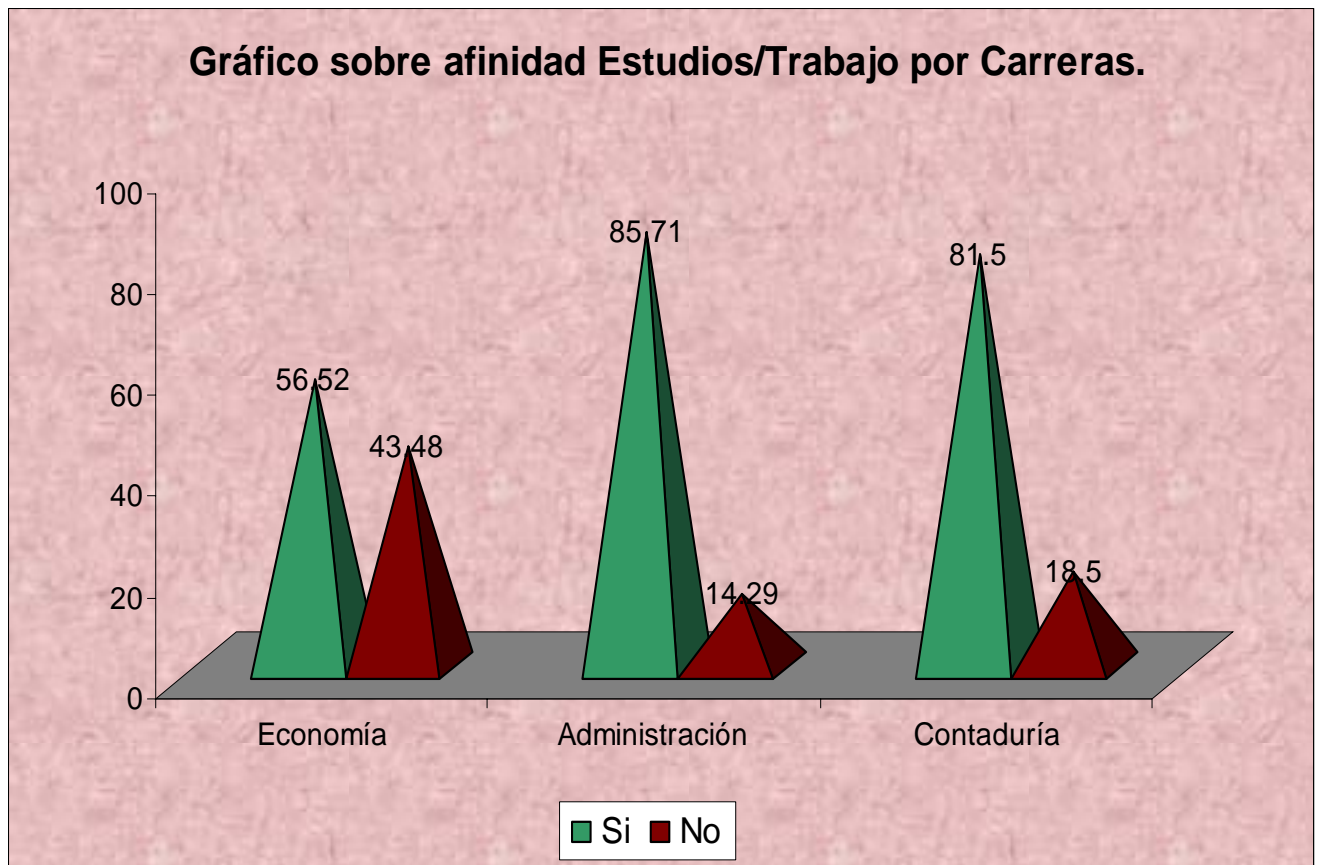




Gráfico 13.8.

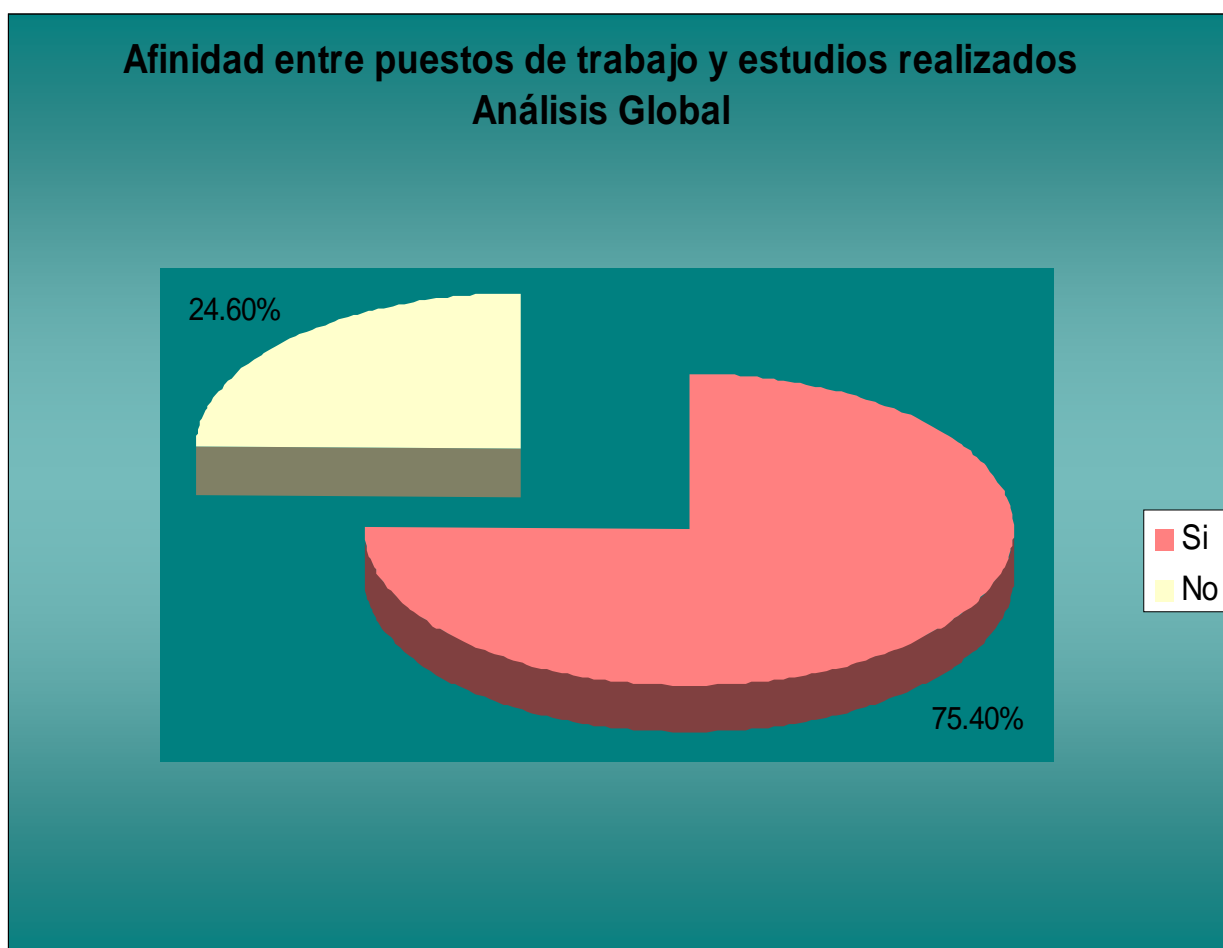




Gráfico 13.9:

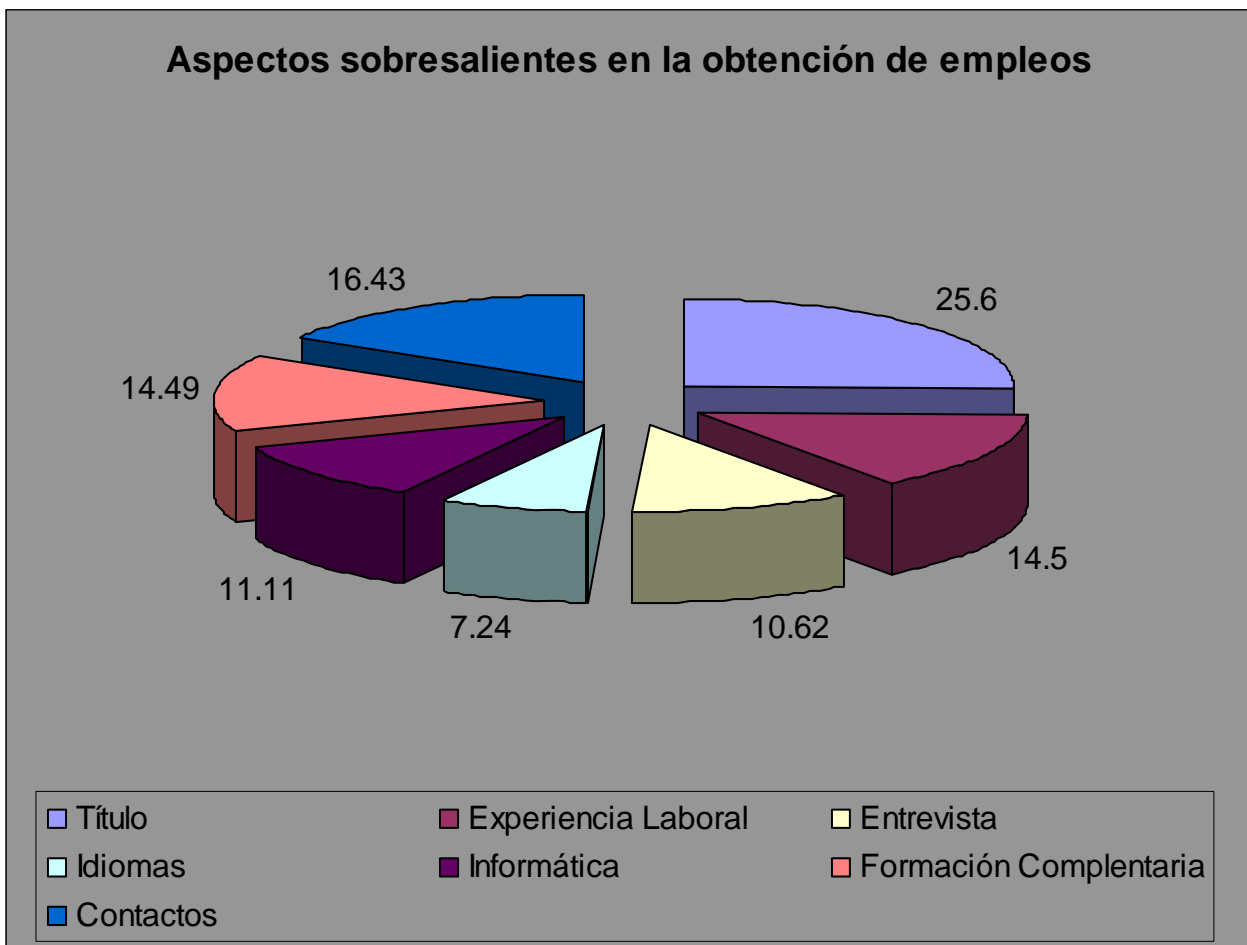




Gráfico 13.10:

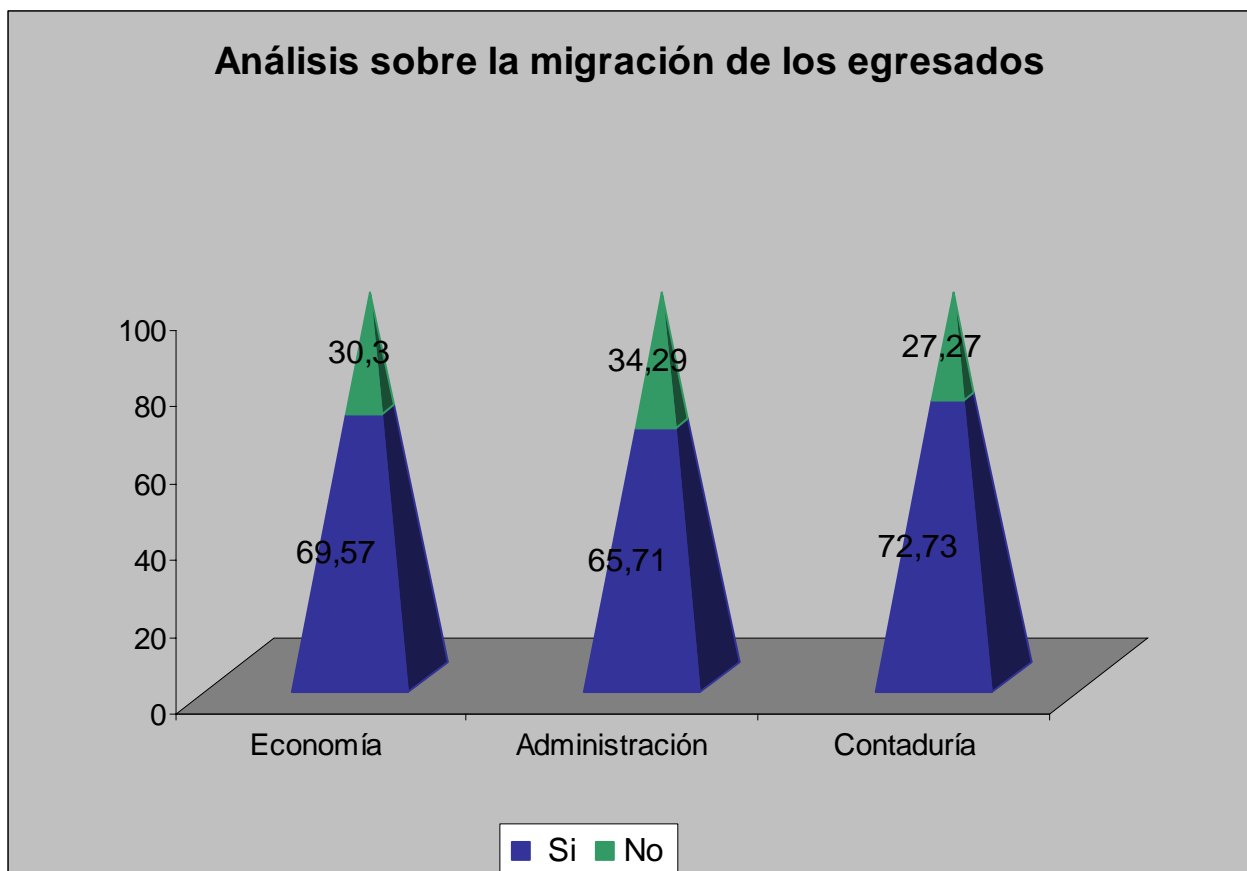




Gráfico 13.11:

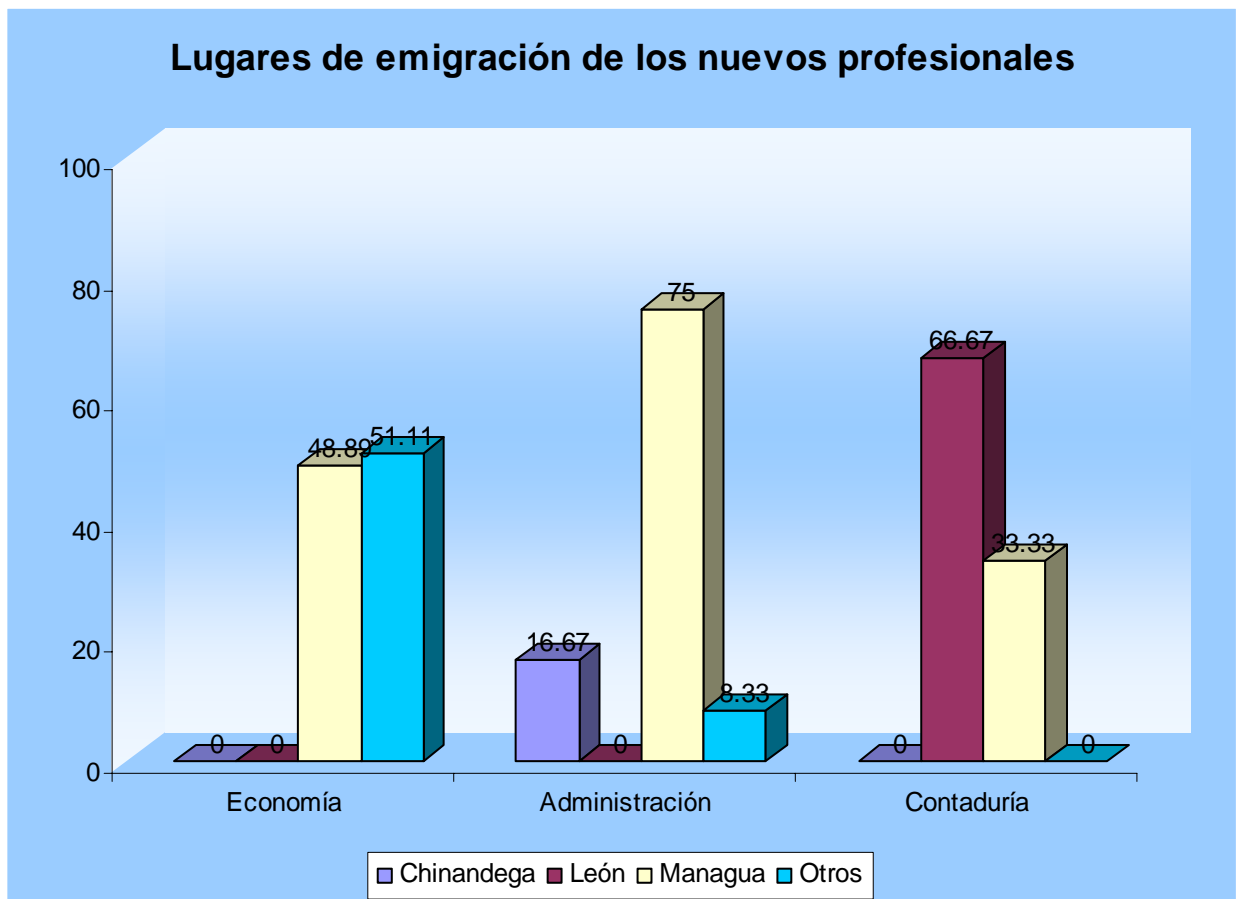




Gráfico 13.12.

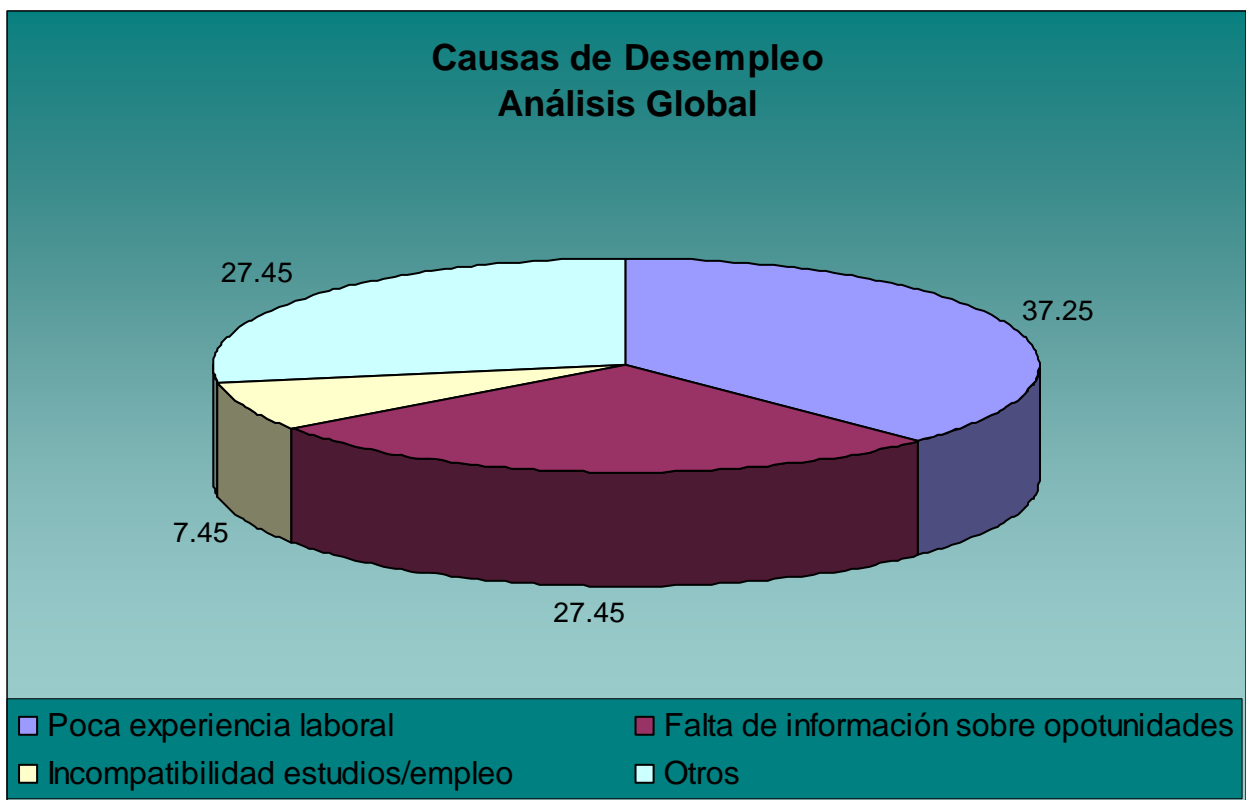
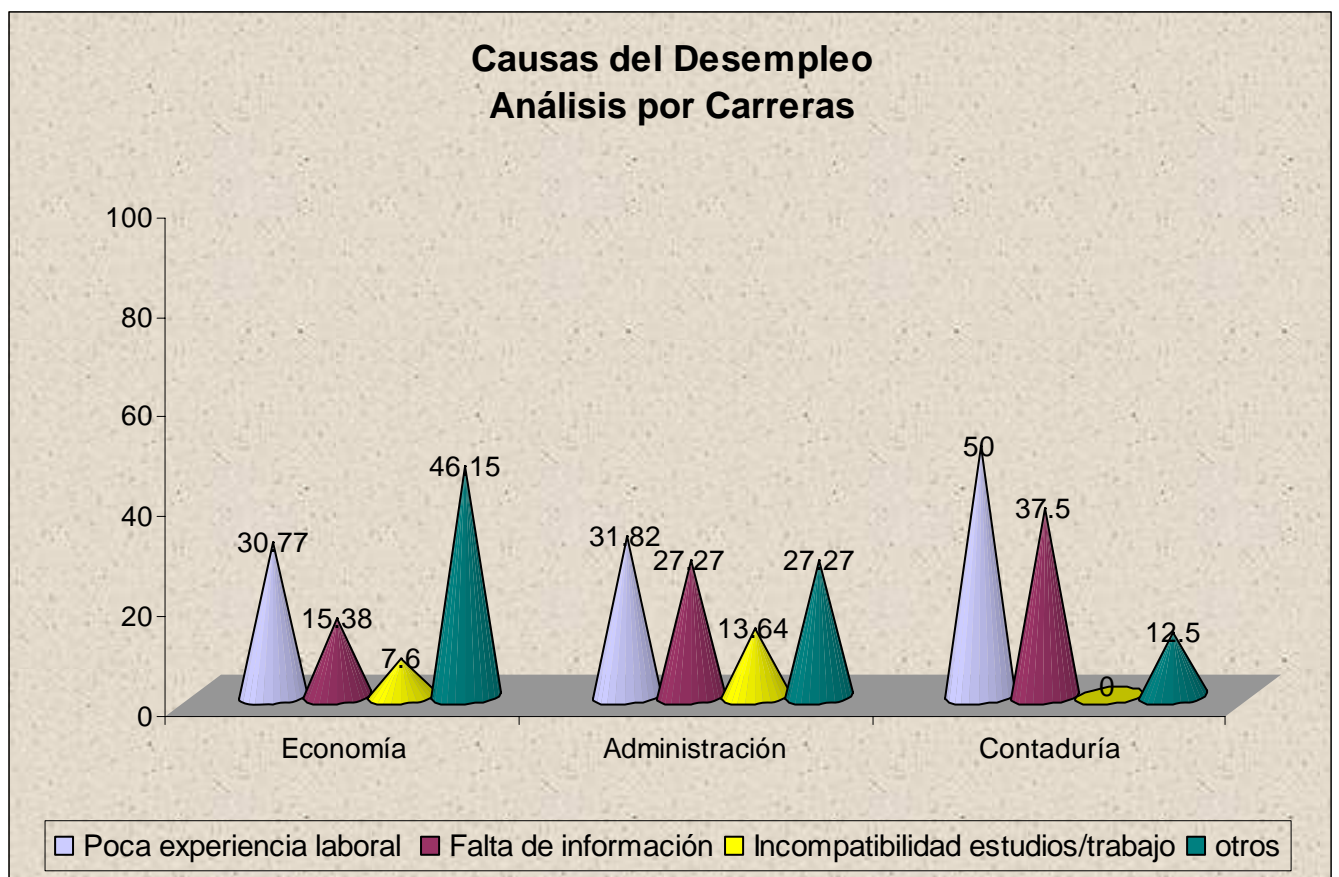




Gráfico 13.13.





DYANE Versión 3. Diseño y Análisis de Encuestas - [Fichero: E:\global.DYT]

Archivo Cuestionario Datos Análisis Ventana Ayuda

Nº de variables y registros: N°V: 22 N°R: 120 Posición del cursor: V: 1 R: 1 Dirección de la entrada de datos: Izquierda → Derecha Arriba ↓ Abajo

Variables	V. 1	V. 2	V. 3	V. 4	V. 5	V. 6	V. 7	V. 8	V. 9
Registros	Edad	Sexo	Origen	Lic	Ingreso	Acorde	Egreso	Demanda	Práctic.
1	24	2	3	1	1	1	1	2	1
2	25	2	1	1	1	1	1	1	1
3	23	1	1	1	1	1	1	2	1
4	24	2	2	1	1	1	1	1	1
5	24	2	3	1	1	1	1	1	1
6	24	2	1	1	1	1	1	1	1
7	24	2	1	1	1	1	1	2	1
8	24	1	1	1	1	1	1	2	1
9	26	2	1	1	1	1	1	1	1
10	26	2	1	1	1	1	1	2	1
11	23	1	1	1	2	1	2	1	1
12	26	2	3	1	2	1	2	2	1
13	23	1	3	1	2	1	2	1	1
14	24	1	1	1	2	1	2	1	1
15	29	2	2	1	2	1	2	2	1
16	25	2	2	1	2	1	2	2	1
17	24	1	2	1	2	1	2	2	1
18	26	2	2	1	2	1	2	1	1
19	24	2	1	1	2	1	2	1	2

20/08/2007 05:34:05

Inicio MAURICIO (E:) THE END - Mic... INFORME FIN... DYANE Versi... ES 05:34 p.m.