

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
UNAN – MANAGUA
RECINTO UNIVERSITARIO “RUBÉN DARÍO”
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA



**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MASTER EN ADMINISTRACIÓN Y
GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

TEMA

**IMPACTO DE LA FERIA DE EMPLEO COMO ESTRATEGIA
PARA LA INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL
DE LOS GRADUADOS DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA (UNI) DE MANAGUA,
EN EL PERÍODO COMPRENDIDO JULIO – SEPTIEMBRE DEL 2015**

AUTORA: ARQ. MERCEDES MODESTA CARBALLO AGUILAR

TUTORA: MSc. GLORIA VILLANUEVA NÚÑEZ

Managua, Nicaragua 23 de febrero del 2016

A man in a dark blue military uniform with gold braiding on the collar and cuffs stands on a mountain peak. He is holding a white cloth in his right hand. The background shows a vast mountain range under a blue sky with some clouds.

No dejes apagar
el entusiasmo ,
virtud tan valiosa
como necesaria;
trabaja, aspira,
tiende siempre
hacia la altura.

Rubén Darío

CARTA AVAL

La suscrita tutora del Programa de Tesis de la Maestría en Administración y Gestión de la educación, por este medio hace constar que la Tesis de Maestría Titulada: **“IMPACTO DE LA FERIA DE EMPLEO COMO ESTRATEGIA PARA LA INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LOS GRADUADOS DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA, UNI DE MANAGUA, EN EL PERIODO COMPRENDIDO**

JULIO – SEPTIEMBRE DEL 2015”

Autora: Lic. Mercedes Modesta Carballo Aguilar

Cumple con los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de la Investigación Educativa, por tanto, está apto para ser defendido.

En calidad de profesora tutora, extendiendo la presente Carta Aval, a las 1:30 pm del día martes 23 de febrero del año dos mil dieciséis.

Atentamente

MSc. Gloria Villanueva Núñez

Profesora Tutora

Cc. Archivo

INDICE

I. INTRODUCCION.....	1
1.1. JUSTIFICACIÓN	2
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	5
II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	7
OBJETIVOS GENERALES.....	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
III. MARCO TEÓRICO.....	8
3.1. MERCADO LABORAL EN NICARAGUA	8
3.2. TENDENCIAS GENERALES DEL MERCADO LABORAL.....	9
3.3. COMPETENCIAS LABORALES QUE DEMANDAN LOS EMPLEADORES.....	9
3.4. POLÍTICAS DE EMPLEO EN NICARAGUA	10
3.5. PERFIL DEL GRADUADO DE LAS CARRERAS QUE OFERTA LA UNI	12
3.6. NIVEL DE INGRESOS QUE ASPIRAN LOS GRADUADOS	13
3.7. ASPIRACIONES DE LOS GRADUADOS EN CUANTO A FORMACIÓN CONTINUA.....	13
3.8. DIFICULTADES DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS	15
3.9. ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL	17
3.10. FERIA DE EMPLEO, COMO ESTRATEGIA DE INSERCIÓN LABORAL	19
3.10.1. Planificación de Feria de Empleo:.....	19
3.10.2. Organización de la Feria de Empleo.....	20
3.10.3. Seguimiento y Medición de Ferias de Empleo.....	21
3.10.4. Retroalimentación y Mejora de Ferias de Empleo.....	24
3.11. PLAN DE ACCIÓN.....	25
IV. PREGUNTAS DIRECTRICES.....	25
V. DISEÑO METODOLÓGICO	26
5.1. TIPO DE ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
5.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	27
5.3. ESCENARIO DE LA FERIA.....	27
5.4. SELECCIÓN DE LA MUESTRA DE GRADUADOS.....	28
5.5. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO.....	29

5.6.	INSTRUMENTOS APLICADOS.....	31
VI.	MATRIZ DE DESCRIPTORES.....	35
VII.	ANÁLISIS DE RESULTADOS QUE CARACTERIZAN LA SITUACIÓN DE INSERCIÓN DE LOS GRADUADOS EN EL MERCADO LABORAL	37
7.1.	PERTINENCIA DEL PERFIL DEL GRADUADO EN CORRESPONDENCIA A LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL	37
7.1.1.	Tendencias del Mercado Laboral	50
7.1.2.	Competencias laborales demandadas por el mercado laboral.....	51
7.1.3.	Políticas de Empleo	52
7.1.4.	Tipos de Empleo a Graduados.....	52
7.1.5.	Ingresos Económicos.....	54
7.2.	CARACTERIZACIÓN DE LAS DIFICULTADES DEL GRADUADO PARA SU INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL EN CORRESPONDENCIA A SU PERFIL PROFESIONAL	55
7.3.	PERTINENCIA DE ESTRATEGIAS QUE HA IMPLEMENTADO LA UNI, PARA ELEVAR LA INSERCIÓN DE LOS GRADUADOS.....	59
VIII.	PLAN DE ACCIÓN DE LA FERIA DE EMPLEO UNI, JULIO 2015.....	62
8.1.	INTRODUCCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN:	63
8.2.	OBJETIVOS DE LA FERIA DE EMPLEO UNI:.....	64
8.3.	PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE LA FERIA DE EMPLEO UNI	64
8.4.	ORGANIZACIÓN: ESTRUCTURA DEL EQUIPO ORGANIZADOR DE LA FERIA DE EMPLEO.....	67
8.5.	SEGUIMIENTO.....	71
8.6.	DISEÑO METODOLÓGICO DEL TALLER DE ORIENTACIÓN LABORAL	75
IX.	ANALISIS DE RESULTADOS DE LA FERIA DE EMPLEO UNI, JULIO 2015	77
9.1.	PASANTÍA PRIMERA ESTRATEGIA METODOLÓGICA EN FERIA DE EMPLEO UNI....	77
9.2.	INFORMACIÓN SOBRE EMPLEADORES, SEGUNDA ESTRATEGIA METODOLÓGICA EN FERIA DE EMPLEO UNI.	78
9.3.	ORIENTACIÓN LABORAL IMPLEMENTADA, TERCERA ESTRATEGIA METODOLÓGICA EN FERIA DE EMPLEO UNI.	79
9.4.	INFORMACIÓN SOBRE FORMACIÓN CONTINUA, CUARTA ESTRATEGIA METODOLÓGICA EN FERIA DE EMPLEO UNI.	80
9.5.	VALORACIÓN DE LOS DIFERENTES ASPECTOS DE LA FERIA.....	82
9.6.	RETROALIMENTACIÓN DE LOS DIFERENTES ASPECTOS DE LA FERIA DE EMPLEO.....	84

9.7. GRADUADOS Y PASANTES INSERTOS EN PRIMER TRIMESTRE DESPUÉS DE LA FERIA.....	86
X. CONCLUSIONES.....	87
XI. RECOMENDACIONES	89
XII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91
XIII. ANEXOS:.....	96
13.1. GUÍA DEL ANÁLISIS SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL DEL GRADUADO EN CORRESPONDENCIA A LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL, EN ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS DEL 2009 Y 2014.	96
13.2. GUÍA DE ANÁLISIS PARA LA CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL DEL GRADUADO EN CORRESPONDENCIA A LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL EN INFORMES DE FERIAS DE EMPLEO UNI FEBRERO Y ABRIL DEL 2015, Y ENTREVISTA A DIRECTORA PSG.....	97
13.3. GUÍA DEL ANÁLISIS SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL DEL GRADUADO EN CORRESPONDENCIA A LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL EN INFORMES DE FERIAS DE EMPLEO UNI FEBRERO Y ABRIL DEL 2015.	98
13.4.1. Guía de seguimiento de actividades feria de empleo UNI. (Primera parte)	99
13.4.2. Guía de seguimiento de actividades de feria de empleo UNI (Segunda parte).....	100
13.5. GUÍA DE OBSERVACIONES SISTEMÁTICAS	101
13.6. ENCUESTA A GRADUADOS PARTICIPANTES EN FERIA DE EMPLEO.....	102
13.7. ENCUESTA A EMPLEADORES EN FERIA DE EMPLEO UNI.....	106
13.8. ENCUESTA A AUTORIDADES UNI SOBRE FERIAS DE EMPLEO	111
13.9. ENTREVISTA A DIRECTORA PROGRAMA DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS PSG- UNI.....	116
XIV. TABLAS, ILUSTRACIONES Y PLANOS	120
14.1. FOTOGRAFÍAS DE FERIA DE EMPLEO EN EDIFICIO RIGOBERTO LÓPEZ, JULIO 2015.	120
14.2. TABLAS DE RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO.	125

MATRIZ Y GRAFICOS

Matriz de descriptores.....	38-39
Matriz No. 2 Demandas del perfil de las carreras de la UNI.....	41
Matriz No. 3 Demandas del perfil en ferias antecedentes a la de julio.....	43
Matriz No. 4. Comparación de cargos según Perfil de carreras versus cargos ofertados.....	45-55
Matriz No. 5. Dificultades de inserción laboral identificadas en estudios de Seguimiento a Graduados	62
Matriz No. 6 Dificultades de inserción identificada en Informe de Ferias de Empleo de Febrero y Abril 2015.....	63
Matriz No 7. Estrategias implementadas por la UNI según estudios PSG 2009 y 2014.....	65
Matriz No. 8. Estrategias implementadas en la UNI según informes de Feria de Empleo en Febrero y en Abril 2015.....	66
Matriz No. 9 Seguimiento PRE-FERIA de acuerdo a cumplimiento de Funciones del equipo.....	78
Matriz No. 10 Seguimiento EN FERIA de empleo de acuerdo a cumplimiento de Funciones del equipo.....	79
Matriz No. 11 Seguimiento de POST FERIA, de acuerdo a cumplimiento de Funciones del equipo.....	80
Matriz No. 12 Organización del equipo de trabajo en los talleres de orientación laboral.....	82
Gráfico No. 1 Carreras participantes en Feria de Empleo UNI.....	32
Gráfico No. 2 Sectores Económicos Participantes en Feria.....	33
Gráfico No. 3 Comparación entre cargos ofertados en feria y según el perfil de las carreras.....	44
Gráfico No. 4 Tendencia del Mercado Laboral.....	56
Gráfico No.5 Competencias Laborales demandadas.....	57
Gráfico No. 6 UNI aporta a políticas de empleo.....	58
Gráfico No. 7 Tipos de Empleos a Graduados.....	59
Gráfico No. 8 Ingresos Económicos.....	60
Gráfico No.9 Dificultades de Inserción.....	64
Gráfico No. 10 Estrategias de inserción laboral aplicadas.....	67
Gráfico No. 11 Aspiraciones en Feria.....	83

Gráfico No. 12 Pertinencia de gestión de pasantías.....	84
Gráfico No. 13 Información sobre empleadores.....	85
Gráfico No.14 Orientación laboral implementada.....	86
Gráfico No 15 Pertinencia de Formación Continua.....	87
Gráfico No. 16 Coincide la formación continua de los graduados con los requisitos del empleador.....	88
Gráfico No. 17 Valoración de aspectos de la Feria.....	89
Gráfico No. 18. Retroalimentación de los diferentes aspectos de la Feria.....	91
Gráfico No. 19. Inserción en Mercado Laboral.....	92

AGRADECIMIENTOS

Ha sido posible el feliz término de este trabajo investigativo, gracias a los aportes de todos los que me apoyaron y a quienes les expreso mi sincera gratitud;

A Dios, porque me ha brindado en todo momento la voluntad para emprender este camino del aprendizaje permanente, las fuerzas para levantarme después de los tropiezos y el discernimiento para llegar al final del camino propuesto.

A la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, quien me amparó con una beca parcial de Formación del Profesorado Universitario, para que pudiese realizar estos estudios.

A la Universidad Nacional de Ingeniería, por brindarme el apoyo para realizar este estudio en pro a la solución de necesidades de la institución.

A mi tutora de tesis MSc. Gloria Villanueva del Departamento de Pedagogía de la UNAN, por acceder a dirigir esta tesis... y por todo lo que puedo agradecer en este caso.

Al Vicerrector Académica de la UNI MSc. Freddy Marín, por facilitarme la oportunidad de recoger la información en la Feria de Empleo julio 2015.

A la Directora del Programa de Seguimiento a Graduados (PSG) de la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), Ing. Talía Flores por solicitarme este trabajo investigativo, ser la facilitadora del llenado de encuestas a empleadores participantes en la feria, documentos que ayudaron a caracterizar la investigación y brindar la entrevista para la caracterización del trabajo investigativo.

Al Dr. Luis Malta, MSc. Erick Calero, MSc. Claudia Cárdenas, MSc. Juan Francisco Herrera, MSc Juan Gómez, MSc Manuel Hernández, MSc. Juan Martínez Toribio, MSc. Martha Rodríguez, MSc, Cynthia López, Lic. Álvaro Reyes, Lic. Carlos Escoto, Lic. Martha Peralta, Arq. Karen Traña, Arq. Erasmo Aguilar, Dra. Janeth González, Msc. Ninette Morales y al grupo de ex alumnos de

Lógica Estructural, que colaboraron con la validación de los instrumentos del estudio.

Al Lic. Carlos Cruz, Sr. Leonardo Alfaro y Lic. Adalinda Narváz por formar parte del grupo de colaboradores que recogieron las encuestas de los graduados.

A empleadores participantes en la Feria que accedieron colaborar con el llenado de encuestas.

A las autoridades de la UNI seleccionados por su relación con la ferias de empleo desde las facultades, por haberme facilitado la información requerida para mejorar futuras ferias.

A graduados y estudiantes del quinto año de las diferentes carreras de la UNI, que accedieron colaborar con el llenado de las encuestas.

A la Lic. Erenia Robleto, mi jefa inmediata por permitirme gestionar el final de este trabajo de tesis.

Al jurado de este trabajo de tesis; MSc. Magdaly Bautista Lara, MSc. Alina Giusto Largaespada, MSc. Rosa Acuña Zeledón, por corregir este documento y sea referente para futuros estudios en ferias de empleo.

A mis Padres María Lourdes Aguilar de Carballo y José Enrique Carballo Castro, a mi hijo Ramhel Isaías Carballo y hermana María Lourdes Carballo Aguilar, por el apoyo incondicional que me han brindado durante todo este tiempo.

Arq. Mercedes Modesta Carballo Aguilar

RESUMEN

La presente investigación, se realizó en la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), en el municipio de Managua, con el fin de valorar el impacto de feria de empleo, donde se aplicó un plan de acción contemplando; pasantías, orientación laboral, información sobre formación continua y empleadores, para capitalizar la inserción laboral de graduados.

El paradigma de investigación es interpretativo, bajo el enfoque investigación acción con argumentación cuantitativa, es descriptivo y transversal. El estudio comprende tres etapas, que son: diagnóstica, planificación y organización (pre feria) y ejecución, seguimiento y evaluación del impacto de la feria (pos feria). En la primera etapa, se realizó análisis de informe de seguimiento a graduados del 2009 y del 2014, informe de feria de empleo en febrero y marzo 2015, perfiles y cargos de las doce carreras que oferta la UNI y entrevista a directora del Programa de Seguimiento a Graduados (PSG). En la segunda y tercera etapa, encuestas a graduados (172), encuestas a empleadores (28), encuestas a autoridades (12) y observación participante en etapas de implementación del plan de acción. Se realizó análisis cualitativo de la información obtenida, permitiendo hacer comparaciones y triangulación según categorías y se argumentó a través de técnicas cuantitativas y a partir de ellos, información para las conclusiones de acuerdo a los propósitos de investigación.

Los resultados, reflejan que en el perfil de las carreras existe una brecha entre la teoría y la práctica, la experiencia solicitada por empleadores es una de las mayores dificultades de inserción laboral, las empresas en su mayoría son del sector terciario y tienden a desvincularlos del cargo acorde al perfil formado. Además, las ferias de empleo han carecido de un plan estratégico que aúne esfuerzos para potencializar los recursos económicos. De acuerdo a estos antecedentes, se formuló y ejecutó un plan de acción para la ejecución de la feria de empleo del 2015, se le dio seguimiento, teniendo un impacto satisfactorio en el área de las pasantías, sin embargo, no fue satisfactorio para los graduados, debido a la fecha histórica de contratación de los empleadores.

I. INTRODUCCION

La Política Nacional de Empleo de Nicaragua, plantea un objetivo de largo plazo que trascienda la dimensión económico-financiera, hacia una nueva situación en que la sociedad nicaragüense maximice el aprovechamiento y valorización del recurso humano de la nación, propiciando a sus hombres y mujeres, trabajo digno para lograr las aspiraciones nacionales de vivir con dignidad.

La Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), expresa en su misión, buscar como contribuir a la transformación tecnológica y al desarrollo humano sostenible de Nicaragua y la región. A través del Programa de Seguimiento a Graduados (PSG-UNI) se ejecutó esa intención, con la feria de empleo realizada en julio del 2015.

Las carreras que ofrece la institución actualmente y que participaron en la feria son; Ingeniería en Sistemas, Industrial, Mecánica, Civil, Agrícola, Agroindustria Computación, Eléctrica, Electrónica, Telecomunicaciones, Química y Arquitectura.

Los graduados de la UNI, expusieron en el Estudio de Seguimiento a Graduados del PSG-UNI (2014), que las dificultades que tienen los graduados para obtener un empleo digno acorde a su perfil profesional, ha sido "salario poco atractivo", "poca demanda de la carrera en el mercado laboral" y "falta de experiencia".

Motivo por el cual en este estudio se observó la estrategia de Feria de Empleo aplicada en el período julio - septiembre del año lectivo 2015 y su incidencia en la inserción laboral de sus graduados, para valorar sus resultados, con el objetivo de proponer los ajustes que puedan favorecer la inserción laboral de sus graduados.

Por lo que se requirió estructurar el estudio en dos etapas; en la primer etapa se caracterizó la situación laboral de los graduados de las carreras que oferta la UNI en el período 2006-2014 y se analizaron experiencias realizadas en la universidad sobre; orientación laboral, la información de empleadores, gestión de pasantías, formación continua. En la segunda etapa se diseñó, implementó, evaluó se retroalimentó el plan de acción y se midió el impacto de la Feria de Empleo.

1.1. JUSTIFICACIÓN

Tomando en cuenta que la pobreza en Nicaragua afecta al 42.5 % de la población, y un 14.6 % viven en condiciones de extrema pobreza, según datos oficiales. MITRAB (2008). La alta tasa de desempleo es agobiante para Nicaragua, uno de los países más pobres del hemisferio.

El informe titulado “Situación de la formación profesional en Centroamérica y República Dominicana: 1998-2013”, indica que de los 3, 834,842 habitantes en edad de trabajar que posee Nicaragua, la población ocupada es de 2, 671,570 es decir una tasa de ocupación del 69.7%.

Para dar respuesta a esta problemática, el Plan Nacional del MITRAB (2008) orienta que se planifique la realización de estudios para la formulación y seguimiento de las políticas de empleo y relaciones laborales en el contexto de las estrategias nacionales establecidas.

También se constituirá una red de colaboradores de equipos de investigación pertenecientes a universidades nicaragüenses y extranjeras, así como a otras instituciones y grupos de expertos, que tengan entre sus objetivos el estudio y la investigación sobre el tema socio laboral.

Así mismo, la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), en su compromiso con la sociedad nicaragüense en formar Ingenieros y Arquitectos, que contribuyan al desarrollo científico, tecnológico y social de Nicaragua, cuando se gradúan tiene la responsabilidad de darles seguimiento, con el fin de verificar la pertinencia de los perfiles en el desempeño de sus funciones en las diferentes instituciones.

Esta función tan importante se ha visto limitada, ya que solamente se han realizado dos Estudios de Seguimiento a Graduados, que refleja de forma cuantitativa la situación que enfrentan los graduados a partir de estos estudios, la UNI ha definido estrategias como: Ferias de Empleo, Bolsa Laboral, Orientación Laboral, etc., con el fin de lograr una mayor inserción de los graduados en el mercado laboral.

Por tanto, la realización de esta investigación, permitirá tener una visión de las dificultades de inserción de los Ingenieros y Arquitectos en el mercado laboral y de acuerdo a los resultados, se diseñará una guía metodológica que mejore el proceso de planificación, organización, seguimiento, evaluación, sistematización y retroalimentación de las futuras Ferias de Empleo UNI, en su esfuerzo de reflexión crítica sobre su propio accionar.

Donde los beneficiados serán: los graduados, ya que establecerán contacto con los ofertantes de empleo y los empleadores que participen en las Ferias porque disminuirán sus gastos y el tiempo en gestión de búsqueda del personal requerido para su empresa, también será beneficiada la Universidad ya que se brindaran insumos importantes para la mejora continua de esta importante estrategia de vinculación demandada por el contexto socioeducativo del país.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El desempleo, la pobreza y el alto costo de la vida son los principales problemas que afectan a los nicaragüenses. Esto fue confirmado por un estudio de la firma local M&R Consultores y publicado por El Nuevo Diario de Managua (2015), donde se dice que el 28.1 % de los encuestados cree que el desempleo es el mayor problema que afronta el país. Un 22,8 % de los encuestados, que la pobreza es el mayor problema de Nicaragua, y un 21.7 % dijo que es el alto costo de la vida.

La UNI gradúa Ingenieros y Arquitectos, con las competencias pertinentes para el desempeño laboral según el perfil profesional y para conocer su situación laboral se ha implementado el Programa de Seguimiento a Graduados (PSG), donde se han impulsado dos antecedentes de Ferias de Empleo, en las cuales se definieron tres metas para su realización:

1. Promover la empleabilidad de graduados, egresados y estudiantes de la UNI, por medio del acercamiento de estos con las empresas participantes en el evento.

2. Servir de vínculo entre las empresas participantes (empleadoras) y la UNI, a fin de fortalecer el apoyo y beneficio mutuo, en favor de los estudiantes y graduados.
3. Actualizar la base de datos de graduados y egresados, como parte del estudio de seguimiento permanente.

La primera feria de empleo, es una estrategia de inserción laboral, ha tenido vigencia en el mes de febrero del año 2015, existiendo una participación de 137 graduados.

En la primera feria se hicieron entrevistas a graduados, con la participación de los empleadores (Claro y SITEL) solo un empleador brindó información sobre el número de entrevistas realizadas, pero no definió cuantos graduados fueron empleados a partir de esa primer feria de empleo.

Y como principal problema a resolver, el PSG identificó necesario mejorar la estrategia feria de empleo en los aspectos de planificación, organización, ejecución evaluación y retroalimentación de la estrategia de inserción laboral, para hacer masiva la participación de los empleadores en la feria de empleo UNI y así mismo la participación de los graduados. Ante lo expresado se formula la siguiente interrogante:

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el impacto de la Feria de Empleo como Estrategia para la Inserción en el Mercado Laboral de los Graduados de Ingeniería y Arquitectura de la UNI en el período comprendido de junio – septiembre del 2015?

1.3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

El presente estudio, es novedoso e importante, porque no se identificó existencia de ningún trabajo investigativo relacionado al Estudio de Ferias de Empleo, en las universidades públicas y privadas del CNU, inclusive en la UNI se carece de informes que documenten estos datos.

Sin embargo, se tiene cierta experiencia en el asunto porque se han efectuado esfuerzos en la ejecución de dos actividades precedentes a la Feria de Empleo realizada en la UNI, y actividades efectuadas en la Universidad Politécnica (UPOLI) y en la Universidad Centroamericana (UCA) , las cuales se tomarán como referentes para la realización de este trabajo investigativo.

Desde 1995 en la Universidad Politécnica (UPOLI), a través de su Dirección de Vida Estudiantil organiza las Ferias de Empleo, donde se reclutan a universitarios de esta institución dos veces al año: en junio y octubre. En el 2013 representantes de 14 empresas privadas de los sectores industria, servicios y finanzas se dieron cita en la XVI Feria del Empleo.

La Lic. Ana Díaz responsable de la bolsa laboral de la (UPOLI), aseguró que a raíz del evento se consigue que unos 150 jóvenes se inserten al mercado laboral. En la primera feria del año 2014, participaron 20 empresas, en su gran mayoría empresas financieras y casas comerciales de prestigio a nivel nacional e internacional.

En el 2015, participaron un total de 22 empresas con un efecto de 3 meses, es decir, los jóvenes aplican hoy y las empresas estarán llamando a los estudiantes durante un lapso de tres meses. UPOLI, (2016).

En junio del 2015 se comenzó a trabajar con un programa para la Bolsa de empleo de la UPOLI, donde los graduados pueden registrar sus currículos en línea a través de los convenios que han suscrito con diferentes empresas en una gran diversidad de áreas laborales.

La herramienta desarrollada por la Dirección de Informática permitió un mejor manejo de los currículos de los estudiantes y de esa manera presentarlos con la marca institucional y los estándares necesarios”. UPOLI (2016)

En la Universidad Centroamericana (UCA), a través de la Oficina de Bolsa Laboral desde el 2008, se han realizado Ferias de Empleo y se ha notado un mayor número de participantes interesados en ese puente que forman esos espacios entre el graduado y los empleadores, el cual sirve como primera experiencia de entrevista entre los recién graduados.

Se carece de una estadística que demuestre el número de graduados insertos en esas empresas que les entrevistaron, ya que la feria se da una vez al año en el último trimestre del año y las empresas realizan contrataciones al inicio del año.

A solicitud de las empresas se ha solicitado que se realicen dos ferias al año, pero eso requiere de más presupuesto, más personal para la organización de las mismas y por el momento sólo existe una persona impulsando esa tarea. Carballo M. (2016, Febrero)

II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVOS GENERALES

1. Caracterizar la situación de inserción en el Mercado Laboral de los graduados de las carreras que oferta la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), en el período comprendido 2008 – 2013.
2. Propiciar la inserción de los graduados en el mercado laboral, implementando un modelo metodológico en Feria de Empleo que comprende; orientación laboral, información sobre empleadores, pasantías y formación continua.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Analizar pertinencia del perfil del graduado en correspondencia a las demandas del mercado laboral.
2. Reflexionar sobre las dificultades que los graduados han tenido para su inserción en el mercado laboral en correspondencia a su perfil profesional.
3. Identificar las estrategias que ha implementado la UNI, para elevar la inserción laboral de los graduados.
4. Diseñar plan de acción, como estrategia metodológica de Feria de Empleo y aplicarla en julio del 2015.
5. Evaluar resultados de la aplicación del Plan de Acción, para retroalimentar futuras Ferias de Empleo UNI.

III. MARCO TEÓRICO

Con la globalización la sociedad nicaragüense, ha experimentado grandes cambios en todos los aspectos de la vida y los graduados de la UNI al salir de la academia, se enfrentan a esos cambios, la universidad ha utilizado la Feria de Empleo como estrategia de inserción en el Mercado Laboral, en esa primera etapa de vida profesional de los graduados, que buscan empleo de acuerdo a su Perfil Profesional en el cual fueron preparados.

La inserción en el Mercado Laboral está ajustada por; las Tendencias del Mercado Laboral, las Competencias Laborales que demuestran los graduados, las Políticas de Empleo vigentes en el país, el Perfil profesional pertinente a las necesidades de los empleadores, el Nivel de Ingresos que demandan los graduados y las aspiraciones de los graduados en cuanto a Formación Continua.

3.1. MERCADO LABORAL EN NICARAGUA

Los graduados buscan su inserción en el Mercado Laboral, acción de intercambio de servicio de trabajo, donde "los que compran servicios de trabajo son las empresas o empleadores de la economía y la demanda de trabajo son los que venden el servicio de trabajo o sea los graduados que conforman la oferta de trabajo" (Mabel K. s.f., Pérez G. s.f.)

En Nicaragua, el mercado laboral suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo. Un principio del Estado es que debe tratar de ayudar a las personas desempleadas a mejorar su competitividad en el mercado laboral.

Aportando a este mandato la UNI colabora al Mercado Laboral vinculando a empleadores que ofertan trabajo y graduados que demandan trabajo de acuerdo al perfil en Ingeniería y Arquitectura.

3.2. TENDENCIAS GENERALES DEL MERCADO LABORAL

De acuerdo a Murphy, John (1999), plantea que: la tendencia es un patrón de comportamiento de los elementos de un entorno particular durante un período de tiempo. En términos del análisis técnico, la tendencia es simplemente la dirección o rumbo del mercado.

En el entorno Latinoamericano al igual que en el mundo, como resultado de la era tecnológica, las tendencias reflejan cambios en el desarrollo del trabajo. Entre los cambios más representativos según menciona el Observatorio Laboral de México, (2014)

- ✚ La disminución en el número de trabajadores manuales.
- ✚ El crecimiento del sector servicio.
- ✚ El aumento de las pequeñas y medianas empresas.
- ✚ El aumento en el número de trabajadores autónomos.
- ✚ El aumento del trabajo a distancia.

3.3. COMPETENCIAS LABORALES QUE DEMANDAN LOS EMPLEADORES

El tercer descriptor en esta investigación son las Competencias Laborales que demandan los empleadores:

Alaluf y Stroobants (1994), en Mertens, (1996), señalan que *“la figura del hombre motivado por el enriquecimiento de sus competencias, interesado en maximizar su remuneración, y movilizado por la lógica de sus sentimientos”*.

Las competencias representan, pues *“la unión entre características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas”* (Levy Leboyer, 1997, p. 54).

Reis (1994) en Díaz R., Arancibia V. 2002:27 señala que competencia es la *“capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto”*.

Boyatzis (1982) en Díaz R., Arancibia V. (2002) p 27, define que: *“Una característica subyacente de una persona que da por resultado un desempeño efectivo y/o superior en un cargo”*.

La competencia es la *“especificación de conocimientos habilidades y la aplicación de estos a un estándar de rendimiento requerido”* (Athanasou, Hager&Gonczi, 1994; en Hoffman, 1999).

Existen dos aproximaciones al significado de las competencias (Hoffman, 1999) *“una de ellas se basa en los resultados y la otra en los inputs que las personas o las organizaciones entregan”*. Cada aproximación puede ser observada desde el individuo o la organización:

La unión entre conocimientos, habilidades individuales, motivacionales y actitudinales conforman las competencias reales del graduado para dominar efectiva y/o superior al conjunto de funciones a desarrollar en la práctica laboral de Ingeniería o Arquitectura, pero ¿qué atributos los hacen mejor que otros?

3.4. POLÍTICAS DE EMPLEO EN NICARAGUA

Actividad orientada de forma ideológica a la toma de decisiones de un gobierno para alcanzar ciertos objetivos. Las Políticas de Empleo en Nicaragua, establece que el Estado propiciará y garantizará los avances de carácter social y político para lograr las aspiraciones nacionales de vivir con dignidad.

Entre sus fines determinantes, la Política de empleo cita el aprovechamiento de los recursos humanos que corresponde a las condiciones de empleabilidad (calidad) de la fuerza de trabajo (factor por el lado de la oferta), reflejadas en sus competencias, es decir, en sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes.

La política de empleo se fundamenta en los ejes centrales de la estrategia y plan nacional de desarrollo referidos a: La creación de bases de competitividad local mediante el fomento de conglomerados de negocios que propicien un crecimiento económico más balanceado en el plano sectorial y regional.

La segunda referencia fundamental del presente planteamiento de políticas de empleo y trabajo digno es la Estrategia Reforzada de Crecimiento Económico y Reducción de la Pobreza (ERCERP), adoptada por el gobierno de Nicaragua en el 2001.

La estrategia fue adoptada como parte de las condiciones para calificar en la Iniciativa de países muy endeudados (PPME), *se plantea como objetivo primordial reducir a la mitad la pobreza extrema para el año 2015.*

La ERCERP establece cuatro pilares básicos (Gobierno de Nicaragua, 2001). Primero, de un crecimiento económico de base amplia y reforma estructural en un ambiente de estabilidad macroeconómica; el segundo, la inversión en capital humano, el tercero, una mejor cobertura de protección a los grupos vulnerables y; el cuarto pilar, la gobernabilidad y desarrollo institucional, mejorando el marco institucional y legal.

Entre los artículos citados en la Política Nacional de Empleo (2006) relacionados al presente estudio, se mencionan Políticas de Mercado de Trabajo para Mejorar la Empleabilidad y Transparencia del Mercado Laboral. Estas políticas se refieren fundamentalmente a la *capacitación y formación de los recursos humanos* y a la organización de los flujos de oferta y demanda de fuerza laboral a través de los servicios de empleo, como:

- Formación Profesional para el Desarrollo Permanente de las Competencias y Fomento de la Equidad. La formación profesional tiene por objetivo general contribuir a una mayor productividad y competencias de las empresas y la economía moderna, y a la vez, mejorar los conocimientos capacidades e ingresos de la fuerza laboral propiciando *igualdad de oportunidades.*
- Políticas Específicas para la Formalización del Sistema Nacional de Formación Profesional y para la Integración creciente entre el sector público y los sectores relacionados con el Sistema. Desarrollar entre gobiernos, empresas,

sindicatos, individuos y sociedad civil *una cultura de aprendizaje y formación continua*.

- Políticas Específicas de Formación de Competencias para el Desarrollo de la Productividad y Competitividad en las Empresas con Especial Atención de las Integradas a los Conglomerados Priorizados en la END. Desarrollar una *estrategia, plan y programas de formación por competencias, para responder con eficacia a las exigencias de la competitividad internacional* y al proceso de globalización que se les presenta a los conglomerados.
- Políticas Específicas Vinculados con la Promoción de Empleo para Jóvenes Promover una *política activa de mercado de trabajo para jóvenes*, a partir de convenios de formación/empleo y práctica laboral en las empresas, que sean viables, a fin de que no resulten costosos para las empresas y aseguren un ingreso a jóvenes, correspondiente con su aporte al proceso productivo.

3.5. PERFIL DEL GRADUADO DE LAS CARRERAS QUE OFERTA LA UNI

El quinto descriptor es Perfil del Graduado de las carreras que oferta la UNI: perfil se usa para designar aquellos rasgos particulares que caracterizan a una persona y por supuesto le sirven para diferenciarse de otras.

Según el MEI-UNI (2008), expresa que: “comprende la definición de competencias básicas para el ingreso, competencias genéricas, comunes a todos los graduados y las competencias específicas de cada una de las carreras o programas académicos”.

Dichas competencias estarán determinadas por la forma en que el estudiante organiza, aplica e integra, de forma creativa, los conocimientos aprendidos en la práctica y construye particularidades personales, laborales y sociales.

Para el mejoramiento del perfil que incida en el desempeño laboral es necesario un conjunto de acciones que la universidad debe propiciar: Establecer vínculos con las empresas que provean oportunidades de prácticas profesionales y laborales, investigación laboral y aumentar la aplicación práctica de la teoría en

talleres y laboratorios. Esto contribuirá a la solución de problemas básicos y complejos de la profesión, considerando aspectos técnicos económicos y sociales.

3.6. NIVEL DE INGRESOS QUE ASPIRAN LOS GRADUADOS

El sexto descriptor de la investigación es Nivel de ingresos que aspiran los graduados, el término Ingreso tiene básicamente dos acepciones, según Carrasco H. (2003)*, plantea que: las cantidades que recibe una empresa por la venta de sus productos o servicios (ingresos empresariales, en inglés revenue), y el conjunto de rentas recibidas por los ciudadanos (en inglés income).

Los rangos salariales para el sector de profesionales en Nicaragua asignados para algunas de las carreras más comunes como arquitectos, abogados, visitantes médicos, sicólogos y un ingeniero ya sea químico, civil, mecánico o eléctrico, poseen un salario semejante aproximado entre 26 mil 900 a 33 mil 600 córdobas.

Los rangos salariales del sector informática para puestos superiores como director de informática y sistemas establecen un pago de entre 80 mil 800 a 87 mil 500 córdobas; 67 mil 400 a 74 mil córdobas, para un gerente de informática y sistemas, mientras para el jefe de la misma área se destinan aproximadamente entre 26 mil 900 a 33 mil 600 córdobas.

En puestos como analista de sistemas, web master, administrador de base de datos o administrador de redes, el salario es intermedio dentro de la escala salarial atribuyendo un pago de entre 13 mil 400 a 20 mil 200 córdobas. Finalmente en la parte inferior de la escala están los cargos como soporte técnico, programador, técnico de internet o asistente de sistemas que se cotizan entre 6 mil 700 a 13 mil 400 córdobas. Según Tecoloco.com.ni (2012)

3.7. ASPIRACIONES DE LOS GRADUADOS EN CUANTO A FORMACIÓN CONTINUA

El séptimo descriptor de la investigación es Formación Continua: A partir de un análisis etimológico del término, formación se deriva del verbo latino formare que

significa “dar forma”; mientras que en su sentido actual significa “educar a alguien en una materia o actividad” Prieto, (1994).

En cuanto a la definición de formación, la literatura aporta una gran cantidad de definiciones que podrían agruparse en tres categorías: definiciones restrictivas que sólo implican al individuo; definiciones restrictivas que sólo implican a la organización y por último, unas definiciones más comprehensivas que implican tanto al individuo como a la organización.

Desde una perspectiva restrictiva que implica al individuo destacamos la definición propuesta por Avallone (1989): “formar significa generar cambios en la actuación laboral de los empleados”. Esta definición implica que los empleados dominen los cometidos, competencias y tareas que afrontan en el lugar del trabajo, en el sentido de que formarse es una apuesta por completarse a sí mismo en el lugar de trabajo.

La tercera forma de concebir la formación es como acción esporádica o como pieza clave de la planificación estratégica de la empresa. En el primer caso, la formación sólo responde a necesidades particulares de grupos o individuos sin formar parte de un plan de formación. Sin embargo, en el segundo caso, constituye una pieza de un programa planificado y orientado a la consecución de objetivos corporativos.

La Formación Continua para el Graduado de la UNI, será definida como todo conocimiento que motive y facilite el trabajo, pueda promocionarle, mejorar la productividad, calidad laboral y le proporcione mayor autonomía en el trabajo.

La capacitación y certificación por competencias laborales puede generar, asegurar y aumentar la empleabilidad de los trabajadores más vulnerables del mercado laboral, en especial de los menos calificados, evitando o acortando el período de desempeño mediante la promoción de estrategias preventivas y de reinserción. Schkolnik M. Araos C. y Machado F. (2005).

3.8. DIFICULTADES DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS

El octavo descriptor de esta investigación es Dificultades de Inserción Laboral donde concepto dificultad es: Situación, circunstancia u obstáculo difícil de resolver o superar. Conjunto de circunstancias por las que no se puede hacer una cosa, sin emplear mucha habilidad, inteligencia o esfuerzo, según Oxford (2015).

En la Inserción Laboral la dificultad surge por diversas circunstancias de la actividad económica. A finales de los 90's afectó al desempeño del mercado de trabajo y el proceso de inserción laboral de los jóvenes, con las bajas de participación juvenil, un crecimiento de empleos informales o precarios y un cambio en la estructura de estos, en el que se redujo la participación de jóvenes en actividades agrícolas y manufactureras generando una mayor ocupación en el tercer sector, Schkolnik (2005) y Weller (2003).

Weller (2003), cita algunas problemáticas que se pueden generar en el proceso de inserción son:

- ✚ Dudas sobre la pertinencia de la inversión en educación y capacitación así como, en la perspectiva del crecimiento económico por los problemas de inserción.
- ✚ Débil acumulación de experiencia la cual afecta negativamente en los ingresos futuros de los jóvenes.
- ✚ Un desfase entre los perfiles de la educación y de la demanda laboral.
- ✚ La inserción laboral temprana o tardía que está vinculada con evidentes niveles de deserción escolar, afectando a jóvenes de origen pobre con mucha probabilidad de transmitirlo generacionalmente.
- ✚ Los jóvenes con inserción precaria son parte de la población de riesgo implicando problemas de adaptación y marginación social.
- ✚ La expansión de sistemas educativos tiene un doble efecto, el primero se asocia con la mayor permanencia de jóvenes en el sistema escolar y el

segundo con la reducción de la participación laboral limitando la competencia intrarregional.

Otras problemáticas ocasionadas por el desempleo y los problemas en la inserción laboral son:

- Incorrecto aprovechamiento del capital humano citado en Segundo, (2009).
- Imposibilidad de acumular experiencia laboral y formar hábitos de trabajo, incurriendo en una menor capacidad de generar ingresos futuros, Coloma y Vial:(2003: 150).
- Una precaria inserción de los jóvenes al mercado laboral, dificulta y posterga la dependencia de ellos con sus padres, implicando una carga financiera para el hogar (Weller: 2005).

Schkolnik (1997 y 2005), afirma que existen desajustes estructurales o desencuentro entre oferta y demanda; señalando que dentro de los factores de demanda se encuentran:

- ✓ La exigencia creciente de altos niveles de escolaridad por parte de empleadores del sector formal.
- ✓ Las contrataciones de las empresas orientadas a trabajadores con experiencia en algún rubro, generan la discriminación a los jóvenes aunque éstos tengan buenos niveles de escolaridad.
- ✓ La falta de elasticidad de las retribuciones,
- ✓ La dureza en la asignación de salarios mínimos
- ✓ La inflexibilidad de contratación y jornadas laborales rigurosas provocan permanencias temporales.

Entre los factores de oferta, se encuentran:

- ❖ El aumento del nivel educacional del joven superó las expectativas del mercado laboral

- ❖ La tendencia a ser trabajador por cuenta propia también es un factor de oferta porque garantiza flexibilidad de horario y mejores ingresos
- ❖ Desempleo voluntario provocado por no tener presión, ni necesidades que orillen al joven buscar trabajo;
- ❖ Se consideran problemas los métodos de búsqueda de trabajo por la carencia de contactos institucionales y personales, para accezar al mismo.

3.9. ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL

El noveno descriptor de esta investigación se refiere a Estrategias de Inserción Laboral: La palabra estrategia deriva del latín *strategia*, que a su vez procede de dos términos griegos: *stratos* (“ejército”) y *agein* (“conductor”, “guía”). Por lo tanto, el significado primario de estrategia es el arte de dirigir en el ejército, según Definición. De (s.f.)

Según la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2003) En la globalización, todos los individuos pueden ser vulnerables ante la exclusión social y de forma específica, ante la exclusión del mercado laboral.

La Estrategia utilizada por la UNI y estudiada en esta investigación es la Feria Laboral UNI 2015 la cual se subdividió en dos tipos de estrategias. A continuación se mencionan;

3.9.1. Estrategia de Prevención

Del latín *praeventio*, prevención es la acción y efecto de prevenir (preparar con antelación lo necesario para un fin, anticiparse a una dificultad, según Definición. De (s.f). De acuerdo al contexto de actuales cambios se generó tomando en cuenta las políticas nacionales para evitar los problemas de integración social.

Las estrategias prioritarias para la prevención, tomadas en cuenta en la Feria UNI 2015:

- ✚ La Formación Continua orientada a los graduados para prevenirlos requisitos de empleadores que asistieron a la Feria.
- ✚ La Orientación Laboral para garantizar mayores probabilidades de Inserción en el mercado laboral
- ✚ Las Pasantías para apoyar el currículo institucional y garantizar otro requisito de los empleadores.
- ✚ Información de Empleadores sirvió para garantizar la definición de los objetivos propuestos de los graduados, para su proyecto de vida.

3.9.2. Estrategias de Evaluación

La evaluación de impacto es un tipo particular de evaluación. A continuación se citan algunas definiciones:

Término que indica si el proyecto tuvo un efecto en su entorno en términos de factores económicos, técnicos, socio-culturales, institucionales y medio-ambientales. (OCDE, 1992).

Es un tipo de evaluación sumativa, que se realiza al final de una intervención para determinar en qué medida se produjeron los resultados previstos. (CEPAL-ILPES, 2005)

Trata de determinar si hubo cambios, la magnitud que tuvieron, a qué segmentos de la población objetivo afectaron, en qué medida y qué contribución realizaron los distintos componentes de la feria al logro de sus objetivos. (Cohen y Franco, 2002)

Medición de los cambios en el bienestar de los individuos, que pueden ser atribuidos a un programa o una política específica. (Banco Mundial, 2003)

La evaluación tiene enormes dificultades para aislar y medir separadamente aspectos y resultados concretos. Y por ser el primer estudio de impacto en Nicaragua, careció de parámetros comparativos, pero servirá de antecedentes para mejorar futuros estudios de Estrategias de Inserción Laboral.

En la estrategia de evaluación implementada en la Feria UNI 2015, se retomó:

- El efecto que tuvo la feria en las doce carreras de la UNI.
- La medida en que se produjeron los resultados previstos.
- La contribución identificada en los distintos componentes de la feria al logro de sus objetivos.
- La medición de los cambios en el bienestar de los graduados.

3.10. FERIA DE EMPLEO, COMO ESTRATEGIA DE INSERCIÓN LABORAL

El décimo descriptor de esta investigación es Feria de empleo según el Diccionario de la Real Academia Española, en su vigésima segunda edición, define desde el punto de vista etimológico, la palabra feria procede del latín (feria, feriae; pero se utilizaba principalmente en plural: feriae, feriarum) en su primera acepción como “Mercado de mayor importancia que el común, en paraje público y días señalados”.

Bauerchse-Barbosa (2007), plantea que: *“Es un evento público que tiene como propiedad, acercar en un mismo espacio físico a la Oferta y a la demanda de empleo, personas desempleadas o subempleadas, nuevas o cesantes, que buscan colocarse en un puesto de trabajo del sector formal de la economía de acuerdo a sus habilidades, conocimientos, experiencia y formación académica”*.

Para la UNI se considerará evento público, ya que permite reunir en un mismo espacio físico a varios empleadores que llevan a cabo procesos de reclutamiento y selección de personal y a demandantes de empleo integrados por graduados de las doce carreras de Ingeniería y Arquitectura de la UNI, que buscan colocarse en un puesto de trabajo afín a su perfil profesional.

3.10.1. Planificación de Feria de Empleo:

El décimo primer descriptor de la investigación es Planificación y entre conceptos de varios autores se pudo enfocar las siguientes definiciones:

"Es el proceso de establecer metas y elegir medios para alcanzar dichas metas"
Stoner, (1996).

"Es el proceso que se sigue para determinar en forma exacta lo que la organización hará para alcanzar sus objetivos" Ortiz, (s.f).

"Es el proceso de establecer objetivos y escoger el medio más apropiado para el logro de los mismos antes de emprender la acción", Goodstein, (1998).

"Consiste en decidir con anticipación lo que hay que hacer, quién tiene que hacerlo, y cómo deberá hacerse" (Murdick, 1994).

"La planificación... se anticipa a la toma de decisiones. Es un proceso de decidir... antes de que se requiera la acción" (Ackoff, 1981).

"La planificación es un proceso de selección, desarrollo y toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta diferentes acciones que pueden realizarse, escoger la mejor, de acuerdo a la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos" (Jiménez, 1982).

"Es el proceso de evaluar toda la información relevante y los desarrollos futuros probables, da como resultado un curso de acción recomendado: un plan", Sisk, (s.f).

3.10.2. Organización de la Feria de Empleo

El décimo segundo descriptor de la Investigación es Organización y entre las definiciones de organización se tomó la descrita por Scott y Etzioni quienes definen "la organización como unidades sociales, colectividad o agrupaciones humanas constituidas para alcanzar objetivos específicos con límites relativamente identificables, orden normativo rangos de autoridad, sistemas de comunicación y sistemas de pertenencia coordinados.

Otro aspecto importante por definir es la razón de ser de las organizaciones, según el concepto de la Dra. Beatriz Herrera, "se podrían definir las organizaciones como satisfactores de necesidades", apreciación bastante acertada pues el objetivo de toda organización es satisfacer una necesidad,

generada por el hombre, desde la familia hasta las más complejas empresas de bienes y servicios.

Una adecuada administración de las organizaciones permite que se aproveche de manera eficiente los recursos con que se cuenta, en pro de satisfacer de la mejor manera las necesidades de la sociedad, que dieron origen a la creación de la organización. Estudiosos han definido dos modelos tradicionales de organización, el económico y el administrativo:

En el modelo económico, que mira las organizaciones desde el punto de vista macroeconómico, donde la productividad de las organizaciones se ve afectada por las condiciones del mercado y proponen su adaptación a las mismas.

En el modelo administrativo, que mira las organizaciones desde el punto de vista micro, hace énfasis en resultados particulares dependiendo de las directrices emanada por su administración. Propone que las organizaciones deben crear la necesidad en el mercado y no esperar a que el mercado genere la necesidad como lo plantea el modelo económico, no propone adaptabilidad sino optimización de sus procesos para generar demanda.

Para efectos de la Feria de Empleo, se contó con una organización institucional como una unidad social alcanzar objetivos específicos con límites relativamente identificables, satisfactores de necesidades las organizaciones permite que se aproveche de manera eficiente los recursos con que se cuenta

3.10.3. Seguimiento y Medición de Ferias de Empleo.

Con la identificación, selección, clasificación, diseño y documentación adecuada de los procesos necesarios para el sistema de gestión de la calidad, coherentes con su planeación estratégica, una organización solo tiene un punto de partida que puede orientarla para medir su desempeño y obtener información oportuna para encausar la mejora continua.

Sin embargo, no será hasta que la organización materialice y ejecute sus acciones de seguimiento, medición, análisis y revisión de la forma en que se ha descrito en el diseño de dichos procesos y la planeación estratégica que el enfoque y la gestión por procesos tendrán su verdadera utilidad y efecto en los resultados de la organización, de lo contrario dichas acciones serán letra muerta en documentos y proyectos.

El seguimiento, medición, análisis y revisión de los procesos debe ser monitoreada por indicadores que brinden información de cómo está resultando su efectividad de acuerdo al resultado o estado deseado; según criterios de medidas de referencia predeterminados que digan si el proceso está comportándose óptimamente o críticamente.

Los indicadores pueden ser de eficacia o pueden ser de eficiencia, que adecuadamente integrados a la medición del proceso se pueden aplicar a su funcionamiento y resultados globales. Se pueden determinar además indicadores parciales que pueden ser útiles, para conocer el comportamiento de una etapa o parte específica del proceso, sin tener que llegar el resultado global del mismo (Euskalit, 2008).

La selección, medición y obtención de indicadores generalmente es una tarea de cierta complejidad, que consume esfuerzo, tiempo e intelecto, ya que resulta de mayor utilidad una pequeña cantidad de indicadores que realmente midan el desempeño del proceso, que una gran cantidad que no brinden la información necesaria.

Explica Adana (2011), que los indicadores para el seguimiento y la medición deben distinguirse por su criterio, que no es más que la regla que se ha de ajustar al proceso para considerarlo de buen o mal desempeño.

Por ejemplo, el indicador "Satisfacción de Clientes", se puede medir por el porcentaje de clientes satisfechos. En este caso, los criterios para evaluar el proceso podrían ser:

95 % = X = 100 % de excelencia,

85 % = X < 95 % aceptable,

70 % = X < 85 % regular,

70 % > X crítico.

En el ejemplo mostrado del indicador "Satisfacción de clientes" para considerarlo eficaz, se puede determinar un comportamiento estándar exigible en el criterio "aceptable-de excelencia".

Los criterios de aceptación y estandarización utilizados en el seguimiento y la medición de los procesos, van acorde con el tipo de organización, el sistema de gestión que tenga implementado y los objetivos a largo plazo que pretenda alcanzar y mantener.

Así, puede definirse como un proceso conforme, aquel cuyos indicadores se comportan dentro de un límite o criterio predeterminado (Colegio Mater Purissima, 2006).

Además, se considera como objetivo de calidad a lograr y mantener a largo plazo; sensible de incorporar a un plan de mejora; el incremento gradual del comportamiento de los indicadores que miden los procesos del sistema de gestión de la calidad.

Los indicadores utilizados en el seguimiento, medición, análisis y revisión de los sistemas de gestión, deben ser de práctica y fácil obtención, proporcionar información relevante sobre el desempeño de la organización, estar enfocados a dimensiones concretas de los procesos que miden para facilitar la toma de decisiones y deben provenir de fuentes fiables (Adana, 2011).

Para una fácil comprensión de sus tendencias y evolución, pueden expresarse de forma gráfica (Amozarraín, 2006).

El seguimiento, medición, análisis y revisión de los procesos de una organización le permite establecer los lineamientos a través de los cuales supervisa y mide

periódicamente las características clave de las operaciones y actividades que puedan tener un impacto en su sistema de gestión (Instituto Tecnológico Superior de Centla, 2011).

3.10.4. Retroalimentación y Mejora de Ferias de Empleo

La mejora de la feria de empleo solo es posible si la dirección toma en serio los requisitos de calidad de los servicios que brinda. Y al lograr que todos los involucrados acojan voluntariamente esas mejoras. Esta estrategia es el resultado de haber aprendido que la dirección tiene que "nacer de nuevo", por su propia cuenta, en su compromiso con la calidad (Crosby, 1987).

Para mejorar la calidad de los servicios tienen que desarrollarse guiados por requisitos y estándares claros y definidos, porque el primer acto del mejoramiento de la calidad es considerar los requisitos de manera seria y formal.

Esto solo se puede lograr cuando el equipo ha recibido educación especial y ha emprendido su afán de cambiar la cultura organizacional. (Crosby, 1987).

La opinión de los graduados sobre el servicio que reciben en la Feria es una buena forma de obtener información del entorno, y al sentirse partícipes de los aspectos de la feria, está cambiando la habilidad de ellos mismo y aprenden a concebir, crear, inventar, producir y vender sus competencias laborales y perfil profesional.

Estarán implicados además en las acciones de mejora, innovación y aprendizaje los sistemas de gestión que tiene implementados, los aspectos de la gestión del capital humano, la infraestructura, el ambiente de trabajo y las relaciones con todas las partes interesadas (ONN, 2009).

La disciplina en el control de los procesos que garantizan la mejora y la innovación es indispensable, así como el entrenamiento del personal implicado directamente en materializar dichos procesos de mejora e innovación, lo que permite involucrar esfuerzos y participación (Guerra, Mishina, Hernández y Álvarez, 2007).

3.11. PLAN DE ACCIÓN

El plan de acción, es una herramienta de planificación empleada para la gestión y control de tareas. Como tal, funciona como una hoja de ruta que establece la manera en que se organizará, orientará e implementará el conjunto de tareas necesarias para la consecución de objetivos y metas.

La finalidad del plan de acción, es optimizar la gestión de la feria de empleo, economizando tiempo y esfuerzo, y mejorando el rendimiento, para la consecución de los objetivos planteados. Es útil para coordinar y comprometer a las personas involucradas y trabajar juntas con la finalidad de conseguir las metas de la feria.

IV. PREGUNTAS DIRECTRICES

1. ¿Cuál es la pertinencia del perfil del graduado en correspondencia a las demandas del Mercado Laboral?
2. ¿Cuáles son las dificultades que los graduados han tenido en su inserción laboral en correspondencia a su perfil profesional?
3. Cuáles son las estrategias que ha implementado la UNI, para elevar la inserción laboral de los graduados?
4. ¿Cómo diseñar un Plan de Acción sobre Feria de Empleo y su ejecución en el período comprendido julio - septiembre del 2015?
5. ¿Cómo se valoró la aplicación del Plan de Acción implementado, para retroalimentar futuras Ferias de Empleo UNI?

V. DISEÑO METODOLÓGICO

En este capítulo se puntualizan: enfoque de la investigación, tipo de investigación, población, muestra, escenario, métodos teóricos, métodos empíricos, técnicas de recolección, validez y confiabilidad de los instrumentos y análisis de información.

5.1. TIPO DE ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El paradigma de la investigación es interpretativo, bajo el enfoque investigación acción con algunas implicaciones cuantitativas: En la investigación acción, en su primera etapa se indaga para mejorar la práctica profesional que posibilite revisar la práctica a la luz de evidencias obtenidas de los datos y del juicio crítico de otras personas. Latorre, A. (2007).

En este marco se aplican técnicas cualitativas, a fin de mejorar las acciones humanas y las situaciones sociales vividas por el graduado que tiene como objetivo ampliar la comprensión (caracterización) de los problemas prácticos. Las acciones van encaminadas a modificar la situación una vez que se logre una comprensión más profunda de los problemas.

Por tanto, de acuerdo a estos argumentos de la investigación cualitativa, se aborda el problema de inserción laboral de los graduados de la UNI y se planifica, organiza y ejecuta la feria de empleo como estrategia para incidir en los rangos de inserción en el mercado laboral.

Tiene implicaciones cuantitativas, ya que se utiliza la técnica de encuesta en todo el proceso, con el fin de evaluar el impacto de la feria de empleo en la inserción laboral y posteriormente mejorar las futuras ferias de empleo en las carreras de Ingeniería y Arquitectura en base a los resultados obtenidos.

5.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según el alcance y nivel de profundidad la investigación es descriptiva, porque se caracterizó el perfil de las carreras la situación laboral de los graduados de las diferentes carreras que oferta la UNI y las estrategias de inserción laboral implementadas.

Con base a los resultados, se diseñó y aplicó un plan estratégico de acción de inserción laboral en julio del presente año lectivo y posteriormente se valoró y retroalimentó para mejorar futuras ferias de empleo.

Según el período de tiempo de la investigación es de corte transversal, ya que se aborda en el periodo comprendido de junio - septiembre del 2015. Se realizó tres etapas de observaciones sistemáticas, pre- feria, en la feria y post-feria.

5.3. ESCENARIO DE LA FERIA

La feria de empleo se llevó a cabo en el quinto piso del edificio Rigoberto López Pérez del Recinto Simón Bolívar de la Universidad Nacional de Ingeniería, los graduados podían subir por las gradas o por el elevador. Dirigirse al área de inscripción y pasar posteriormente a las aulas donde se ubicaba la empresa a la que aspiraba la entrevista.

En cada aula estaban ubicadas dos o tres empresas dependiendo del caso. En cada aula estaban ubicadas unas sillas, para esperar el turno de la entrevista. La Figura No. 1 ubicada en anexos, muestra el plano de distribución.

Cada aula cuenta con 24 m cuadrados por lo que al ubicarse las tres empresas en cada aula contaban con privacidad para la entrevista y se le solicitó a cada empresa que no fuera un solo entrevistador para que los graduados fuesen atendidos.



En la Figura No. 2. Se muestra una perspectiva de lo acontecido en las áreas de entrevistas con los empleadores presentes en la feria.



Figura No. 3. Pasillos del quinto piso del Edificio Rigoberto López Pérez donde los graduados UNI esperaron entrevistarse con empleadores.

5.4. SELECCIÓN DE LA MUESTRA DE GRADUADOS

Se seleccionó la cantidad de graduados de las doce carreras de la UNI, del año 2014, los cuales eran una población de 520, se delimitó una muestra manejable de 166 (31%) para un margen de error maestro del 6%, dado las restricciones del tiempo de ocho horas que duraría la feria.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{N * e^2 + Z^2 * p * q}$$

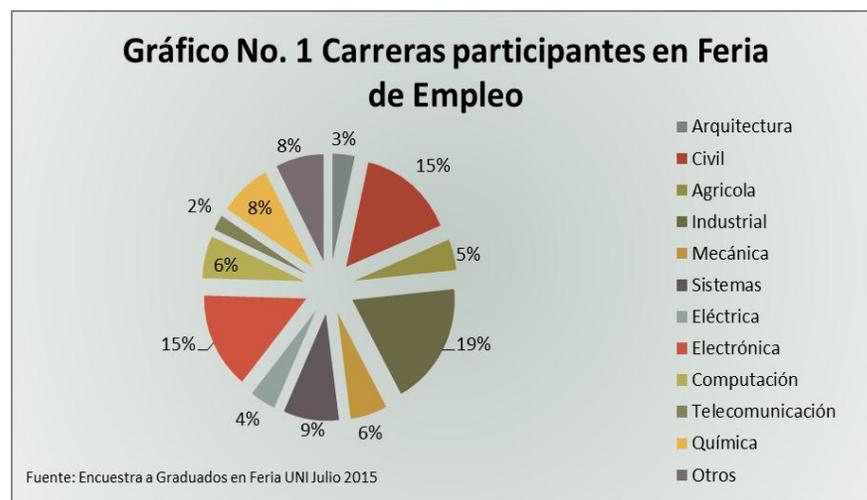
Para seleccionar la muestra se decidió emplear un método no probabilístico por conveniencia, a fin de contar con los egresados con voluntad y tiempo para llenar la encuesta. Se clasificó a la población de acuerdo a la cantidad de egresados de las doce carreras de la UNI.

5.5 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO

Graduados y Estudiantes de los últimos años participantes en el estudio:

La población seleccionada de Graduados de las doce carreras de la UNI son jóvenes, que oscilan entre las edades de 23 y 27 años de edad, pertenecientes mayoritariamente al sexo masculino 71% y el 29% pertenece al sexo femenino,

La mayor participación en el estudio es de las carreras de Ingeniería Industrial (19%), seguido por Civil (15%) y Electrónica (15%). La causa de éste mayor número se debió a que la selección fue al azar, los que accedieron a participar en el estudio. Estos datos se aprecian en el Gráfico No. 1 Carreras participantes



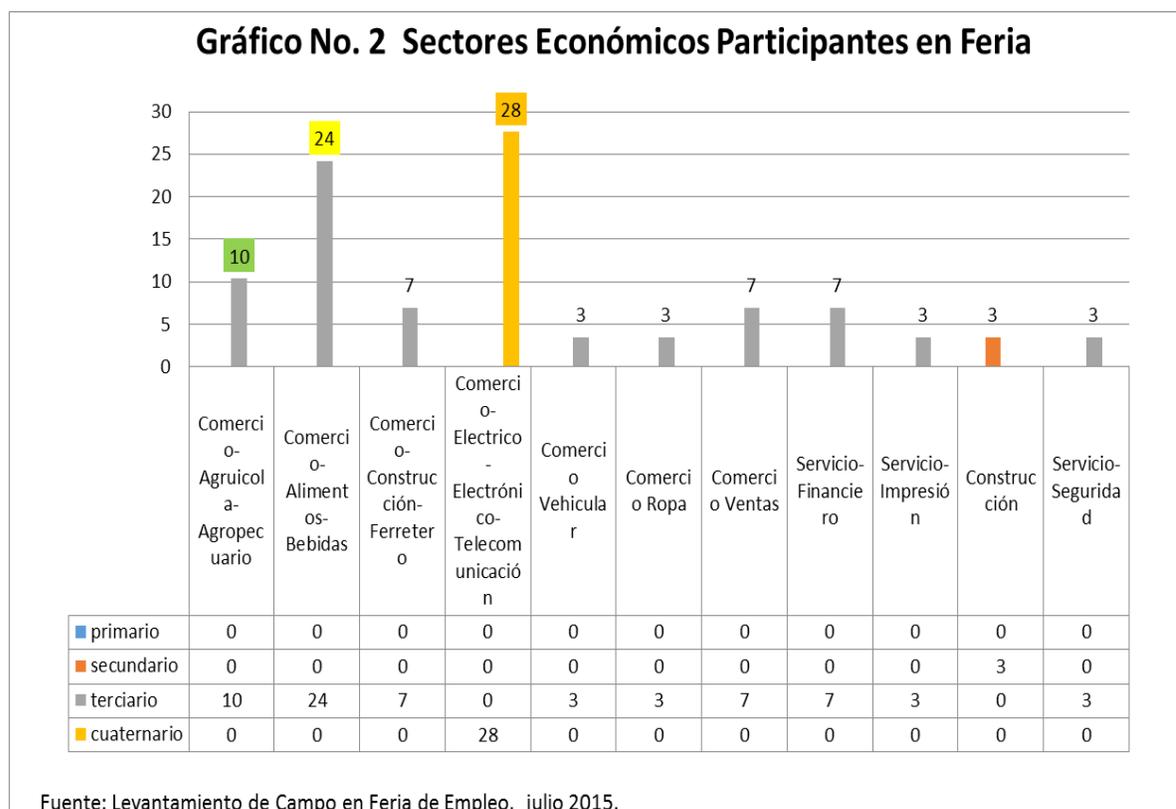
Se verificó la participación de graduados provenientes de todos los recintos UNI, siendo el mayor porcentaje de participantes (36%) provinieron del Recinto Universitario Pedro Arauz Palacios, el segundo lugar (34%) fueron residentes del Recinto Universitario Simón Bolívar y el tercer lugar (12%) pertenece al Instituto de Estudios Superiores.

Empleadores participantes en el estudio:

De los 35 empleadores invitados a participar, solamente accedieron a participar 24 (80%), De las cuales no se tiene referencias sobre qué empresa participo en el

estudio, ya que las encuestas fueron llenadas en línea y la gestión del contacto fue realizada por el Programa de Seguimiento a Graduados.

Los empleadores pertenecen al sector económico. El grupo de empleadores con más participantes 28% pertenecieron al sector cuaternario, el segundo grupo de empleadores con más participantes 24% pertenecieron al sector terciario. Pero hay que mencionar que de las 11 áreas clasificadas, 9 pertenecen al sector terciario. Ver Gráfico No.2.



Autoridades UNI participantes en el estudio:

Sujetos Claves:

Las autoridades corresponden a seis decanos, de estos se logró entrevistar a cinco, o sea al 75 % de las autoridades.

Los seis coordinadores de extensión, de estos se logró entrevistar a 3 o sea el (50%), quienes trabajan en coordinación con el Programa de Seguimiento a Graduados las estrategias de vinculación de la UNI con los graduados.

5.6. INSTRUMENTOS APLICADOS

Para validar los instrumentos aplicados en la Feria de Empleo se contó con la participación de 25 docentes de la UNI y la UNAN, quienes validaron los instrumentos de empleadores y autoridades de la institución. Mientras que en la validación de los instrumentos para graduados la realizaron 43 estudiantes de la carrera de Arquitectura de la UNI- IES.

5.6.1. Para el enfoque cualitativo, se realizó revisión documental y entrevista:

- ✓ Informe de Evaluación externa del currículo vigente en las carreras de la UNI y detección de necesidades y demandas de la formación de ingenieros y arquitectos en el marco del proceso institucional de transformación curricular 2006 – 2009 (Berrios, F, Carballo, J. y Chavarría L. (2008).

Para dicho informe se elaboró un formato o guía, con el objetivo de hacer un análisis del perfil de egreso, trayectoria laboral, profesional de los egresados, satisfacción del trabajo actual, salarios devengado, búsqueda de empleos, formas utilizadas, formas de inducción al trabajo por empresas empleadoras de Ingenieros y Arquitectos, relación entre las carreras cursadas y el trabajo que actualmente realizan y dificultades de los graduados para insertarse en el mercado laboral.

- ✓ Informe Estudio de Seguimiento a Graduado de la Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2008 – 2013 (Traña, B., Matus, O. Castro, A. (2014), con el objetivo de obtener información sobre la calidad del graduado, principales campos adicionales del graduado y nuevas competencias demandadas por los empleadores, satisfacción laboral, debilidades e impericias de los graduados y calidad de la educación. Para ello

se elaboró un formato o guía, para obtener la información y realizar los análisis pertinentes.

- ✓ Informe de I Feria de empleo realizado en Febrero del 2015.
- ✓ Informe de II Feria de empleo realizado en Abril del 2015.
- ✓ Entrevista a Experta en Ferias de empleo, Directora del Programa de Seguimiento a Graduados.
- ✓ El Perfil de las doce carreras de la UNI,

5.6.2. Para el enfoque cuantitativo se realizó encuestas

- ❖ Autoridades como sujetos claves, siendo los criterios de selección los siguientes:
 - Cargos de Decanatura.
 - Cargo de Extensión universitaria, quienes desde las Facultades coordinan la atención a Graduados realizada por el Programa de seguimiento a graduados.
 - Conocimiento sobre pasantías en sus respectivas Facultades.
 - Conocimiento sobre actividades de ferias de empleo a nivel externo de la institución.
- ❖ Empleadores participantes en Feria de empleo dispuestos a colaborar con el estudio.
- ❖ Se seleccionó a los graduados.

5.7. TÉCNICAS IMPLEMENTADAS

- ✚ En la primera etapa de investigación, se implementó la técnica de obtención de material referencial, se realizaron observaciones sistemáticas y las encuestas con graduados y empleadores se empleó técnicas de análisis y síntesis y triangulación de los resultados para el análisis de los datos recopilados con las diferentes fuentes y se implementaron los criterios reguladores; veracidad, pertinencia.
- ✚ En la segunda etapa, se implementó la técnica de encuesta a graduados, autoridades y empleadores realizándose la triangulación de encuestas se

cotejó para aplicar los criterios de credibilidad y confirmabilidad. En el análisis básico de las variables de investigación se utilizó la metodología de análisis en escala de Likert donde la mayor puntuación 4 y 5, es favorable para la Feria de Empleo.

5.8. PROGRAMAS ESTADÍSTICOS APLICADOS

Los cuestionarios fueron analizados empleando los software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 21 y Excel.

5.9. ETAPAS DEL ESTUDIO

5.9.1. Primera Etapa del Estudio comprende las siguientes fases:

- ❖ En la primera fase de la primera etapa se caracterizó la situación laboral de los graduados de las carreras que oferta la UNI en el período comprendido 2006-2014.
- ❖ Segunda fase, se analizan las experiencias concretas realizadas en la universidad, considerando cuatro interrogantes;
 - ¿Cuáles son las facilidades que tienen los graduados UNI para obtener orientación laboral?,
 - ¿Qué posibilidades tienen los graduados UNI en acceder a la información sobre los empleadores nacionales?,
 - ¿Qué tan eficientes son los actuales espacios que gestionan pasantías para los estudiantes de cuarto, quinto año y egresados?,
 - ¿La formación continua es pertinente con los requisitos de empleadores?
- ❖ Tercera fase, se diseñó e implementó el plan de acción de Feria de Empleo, sobre la base de los componentes fundamentales analizados en la fase anterior.

○ **Características del Plan de Acción:**

- a) Análisis: se analiza la situación de las necesidades sobre las que se va a intervenir.
- b) Objetivos: se definen las metas específicas que se pretenden alcanzar.
- c) Actividades: Describió las acciones, tareas y estrategias ejecutadas.
- d) Responsabilidades: se asignó, distribuye tareas y responsabilidades.
- e) Recursos: se determinan y distribuyen los recursos que serán necesarios para la implementación del Plan de Acción de Feria de Empleo.
- f) Plazos: Se elabora un calendario para ejecución de tareas
- g) Indicadores: Se determinaron los indicadores de gestión que se usaron para el seguimiento y evaluación del proceso, así como para la toma de decisiones.
- h) Ajustes: Debido a que es un trabajo que está en constante desarrollo y evolución, sobre la marcha del proceso se introdujeron cambios.

5.9.2. Segunda Etapa del Estudio:

- ✚ La primera fase consistió en evaluar las experiencias del plan de acción aplicado para retroalimentar futuras Ferias de Empleo a implementarse en la UNI.
- ✚ La segunda fase consiste en Evaluar el Impacto de la Feria de Empleo
- ✚ La tercer Fase consiste en Retroalimentar las etapas del Plan de acción aplicado.

VI. MATRIZ DE DESCRIPTORES

OBJETIVO	PREGUNTAS DIRECTRICES	DESCRIPTORES	TECNICA E INSTRUMENTO
1. Analizar pertinencia del perfil del graduado en correspondencia a las demandas del mercado laboral.	¿Cuál es la pertinencia del perfil del graduado en correspondencia a las demandas del Mercado Laboral?	Tendencias generales del mercado laboral	Revisión Documental Entrevista a Directora PSG
		Competencias laborales que demandan los empleadores	Encuesta a Graduados Encuesta Empleadores
		Políticas de empleo	Encuesta a Autoridades
		Perfil por carreras	
		Nivel de ingresos que aspiran los graduados	
		Aspiraciones de los graduados en cuanto a formación continua	
2. Reflexionar sobre las dificultades que los graduados han tenido para su inserción en el mercado laboral en correspondencia a su perfil profesional.	¿Cuáles son las dificultades que los graduados han tenido en su inserción laboral en correspondencia a su perfil profesional?	Dificultades Inserción laboral	Revisión Documental Encuesta a Graduados Encuesta Empleadores Encuesta a Autoridades Entrevista Directora PSG

OBJETIVO	PREGUNTAS DIRECTRICES	DESCRIPTORES	TECNICA E INSTRUMENTO
3. Identificar las estrategias que ha implementado la UNI, para elevar la inserción laboral de los graduados.	Cuáles son las estrategias que ha implementado la UNI, para elevar la inserción laboral de los graduados?	Estrategias de inserción laboral	Revisión documental, Entrevista a Directora PSG. Encuesta a Graduados Encuesta a Empleadores Encuesta a Autoridades
4. Diseñar plan de acción como estrategia de Feria de Empleo y aplicarla en julio del 2015.	¿Cómo diseñar un plan de acción sobre Feria de empleo y su ejecución en el período comprendido junio - septiembre del 2015?	Planificación de Feria	Revisión Documental Encuesta a Graduados Encuesta a Empleadores Encuesta a Autoridades
		Organización de Feria	
5. Evaluar resultados de la aplicación del Plan de Acción para retroalimentar futuras Ferias de Empleo UNI.	¿Cómo se valoró la aplicación del Plan de Acción implementado, para retroalimentar futuras Ferias de Empleo UNI?	Valoración del Plan de acción	Revisión Documental Encuesta a Graduados Encuesta a Empleadores Encuesta a Autoridades
		Seguimiento de Feria	
		Retroalimentación de Feria	

...

VII. ANÁLISIS DE RESULTADOS QUE CARACTERIZAN LA SITUACIÓN DE INSERCIÓN DE LOS GRADUADOS EN EL MERCADO LABORAL

7.1. PERTINENCIA DEL PERFIL DEL GRADUADO EN CORRESPONDENCIA A LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL

En la entrevista realizada con Directora del Programa de Seguimiento a Graduados (PSG) el perfil de los graduados de las diferentes carreras y que fueron contratados en CLARO y SITEL, corresponden al cargo ofrecido por las empresas participantes.

Pero en el análisis realizado en los estudios de seguimiento a graduados, en el año 2009 y 2014.

Se percibió que se requiere de un perfil actualizado, relacionado con la realidad de las empresas bajo normativas y reglamentos vigentes que incorporen la tecnificación de las profesiones, la práctica profesional, competencias laborales y actitudes positivas, tales como:

Ser cooperativo, responsable, confianza en sí mismo, persistente, trabajar bajo presión, trabajar en equipo interdisciplinario, disposición para aprender, con determinación, tener iniciativa, eficiente, tener liderazgo, éticamente confiable, creativo, crítico, capacidad analítica, habilidad en la comunicación escrita, responsabilidad ambiental, proactivo, fortalezas multidisciplinarias, toma de decisiones, actitud abierta, habilidad para coordinar y solucionar problemas.

Además saberes, tales como: Planificación, liderazgo, administración de personal, supervisión y seguimiento de proyectos.

A continuación se detallan las competencias demandadas por el mercado laboral, identificadas en los estudios de seguimiento a graduado del año 2009 y 2014. (Ver Matriz No. 2)

Matriz 2. Demandas del Perfil de las carreras de la Universidad Nacional de Ingeniería

Fuente: Estudio PSG-UNI 2009	Fuente: Estudio PSG-UNI 2014
<p>COMPETENCIAS DEMANDADAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Dominio del inglés u otro idioma</i> • <i>Trabajo en equipo interdisciplinario, Solución de problemas.</i> • <i>Trabajo bajo presión.</i> • <i>Toma de decisiones.</i> • <i>Actitud abierta y responsable.</i> • <i>Capacidad analítica.</i> • <i>Capacidad de aprender y de adaptación.</i> • <i>Éticamente confiable.</i> • <i>Liderazgo y Relaciones humanas, Comunicación escrita.</i> • <i>Compromiso ético.</i> • <i>Ambientalmente responsable.</i> • <i>Proactivo.</i> • <i>Flexibilidad laboral.</i> <p><i>Fortalezas multidisciplinares.</i></p> <p>ASPECTOS GENERALES REQUERIDOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Experiencia laboral.</i> • <i>Normas y reglamentos vigentes, Relacionar el currículum con la realidad de las empresas.</i> • <i>Conocimientos de mayor calidad, programas actualizados.</i> • <i>Conocimientos prácticos tecnológicos propios de las carreras.</i> • <i>Tecnificar las profesiones.</i> 	<p>COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EMPLEADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Habilidades para solucionar problemas y para cooperar.</i> • <i>Adaptabilidad.</i> • <i>Sentido de responsabilidad, Confianza en sí mismo y Persistencia.</i> • <i>Habilidad para trabajar bajo presión,</i> • <i>Disposición para aprender.</i> • <i>Habilidad para reflexionar sobre su propia conducta, Determinación, Iniciativa.</i> • <i>Pensamiento económicamente eficiente. Calidad de líder.</i> • <i>Habilidad para coordinar.</i> • <i>Confidencialidad.</i> <p><i>*Habilidades socioemocionales adquiridas en la carrera y aplicada en el trabajo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Comportamiento ético, habilidad de aprendizaje, la creatividad e imaginación, el pensamiento crítico.</i> <p>ASPECTOS GENERALES REQUERIDOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aprender nuevos conocimientos que no fueron aprendidos durante su carrera.</i> • <i>Liderazgo y planificación administración de personal supervisión.</i> • <i>Seguimiento a proyectos.</i> • <i>La experiencia profesional y los cursos en otras instituciones, "Práctica Profesional" en el plan de estudio.</i>

Fuente: Estudio de Seguimiento a Graduados, 2009 y 2014

Tomando en cuenta el análisis documental de los Estudios de Seguimiento a Graduados, sobre las demandas del perfil del graduado se considera parcialmente pertinente, pero para comprobar lo anteriormente expuesto se analizó también las demandas de los empleadores en Ferias de Empleo implementadas en Febrero y Abril 2015.

Los informes elaborados por PSG-UNI en febrero y abril (2015) y en Entrevista a Directora PSG Noviembre 2015, se identificó que los antecedentes a la feria de Julio 2015, fueron sesgadas por la participación de un solo sector económico (comercio) por lo que solo ofertaron vacantes para tres de doce carreras de la UNI, y faltó coincidencia entre el perfil ofrecido por los graduados UNI y el perfil requerido por los empleadores.

Se careció de una estrategia de seguimiento a la base de datos adquirida, y al graduado contratado por las empresas participantes en Ferias UNI.

Según entrevista con Directora PSG, reveló que se capacitó a los graduados contratados por la empresa CLARO, pero el informe carece de los datos estadísticos de graduados contratados.

En el informe de la feria el seguimiento al graduado sólo revela cantidades de entrevistas realizadas; pero se carece de datos que comprueben la correspondencia del perfil del cargo en el que fue preparado en esta institución con el perfil del cargo ofertado en la Feria por los empleadores participantes.

Así mismo, se carece de datos sobre los tipos de capacitaciones recibidas por los graduados para identificar la pertinencia del empleo, en relación al perfil académico que logró insertarse en el mercado laboral y si las capacitaciones de claro mencionadas por la Directora PSG, si son más relacionadas al sector ventas este dato comprobaría que el perfil está alejado de lo requerido en el Mercado laboral del país.

Pero por las características de las empresas participantes, son del sector económico terciario, se deduce que los cargos ofertados están relacionados al Comercio Tecnológico y Ventas por internet con una comunicación en inglés.

A continuación en la Matriz No. 3, se presentan resultados del objetivo propuesto en las Ferias de Febrero y Abril 2015 y relacionado a la pertinencia del perfil del graduado en correspondencia a demandas del mercado laboral.

Matriz No. 3 Demandas del Perfil en Ferias antecedentes a la de julio 2015	
Fuente: Informe de Feria UNI Febrero 2015. PSG (2015)	Fuente: Informe de Feria UNI Abril 2015, PSG (2015)
<p><i>Objetivo No. 3 de I FERIA PSG Actualizar la base de datos de graduados y egresados, como parte del estudio de seguimiento permanente.</i></p> <p><i>Resultado SITEL el 80% dijo estar desempleado; 20%, tiene un negocio o actividad económica por cuenta propia. La participación femenina fue del (20%).</i></p> <p>La empresa de CLARO omitió informe de la Base de Datos obtenida.</p>	<p><i>Objetivo No. 3 de II FERIA PSG Actualizar la base de datos de estudiantes de los últimos años, como parte del estudio de seguimiento permanente.</i></p> <p>Resultado SITEL llenó 25 fichas de base de datos, el 60% son estudiante de Ingeniería en Computación, el 12% egresado de Ingeniería en Telecomunicaciones y el 4% graduados de Ingeniería en Computación.</p> <p>No participó la empresa CLARO</p>

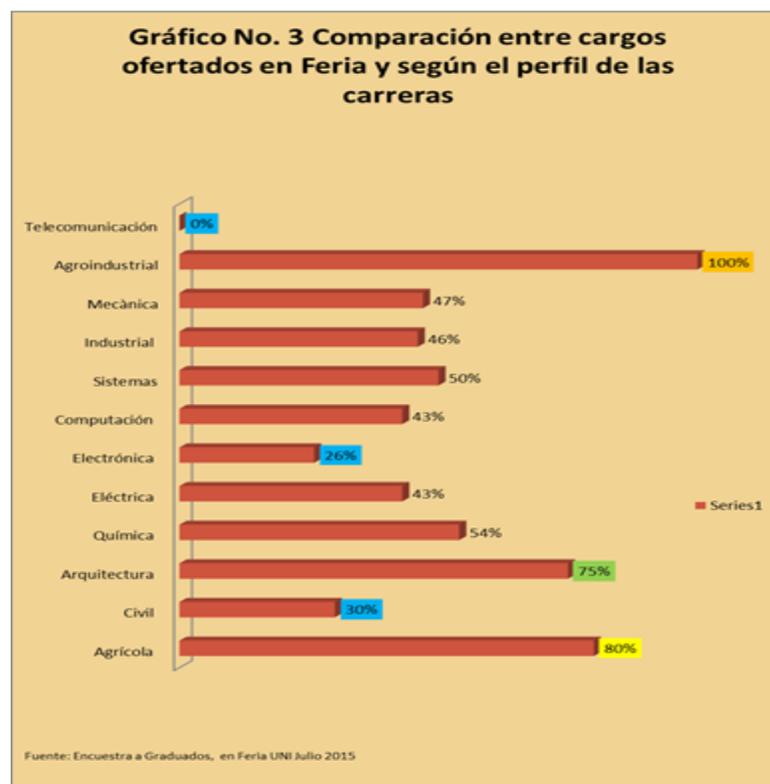
Fuente: Informes de Ferias de Empleo Febrero y Abril 2015.

El perfil de las carreras de la UNI, con sus respectivos cargos, se comparó con el cargo ofertado en la Feria de julio del 2015, obteniendo lo siguiente:

- ✓ El 100% de los graduados de Agroindustrial, Agrícola e Industrial les ofrecieron cargos no correspondientes al perfil de sus carreras.

- ✓ Al 75% de graduados en Arquitectura no les ofrecieron cargos relacionados a su perfil.
- ✓ El 62% de graduados de Química no les ofrecieron cargos relacionados a su perfil.
- ✓ Y el resto de graduados de otras carreras de la UNI, entre el 40% y 60% no les ofrecieron cargos relacionados a su perfil.
- ✓ Sólo la Carrera de Telecomunicaciones obtuvo al 100% cargos relacionados a su perfil.

Lo antes expresado, demuestra en gran medida que la UNI necesita actualizar el currículo de acuerdo a las demandas laborales, las necesidades del entorno social y las políticas nacionales en corto, mediano y largo plazo. Ver gráfico No.3



En la Matriz No 4, se observa que los cargos descritos en el perfil de las carreras tienen mucha relación a la gerencia de una empresa con la innovación y creatividad, pero la realidad es que en nuestro país las empresas están buscando

a los graduados para la comercialización de un producto, relacionado al perfil de la carrera en que se prepararon.

Esto los deja en una posición incómoda, el graduado se siente muy por encima de lo que el mercado laboral necesita, pero al mismo tiempo las empresas necesitan capacitarlos en temas de: negocio, administración de Recursos Humanos, entre otros. Los cargos ofertados en la Feria de Empleo se describen por carreras mencionados en las encuestas de graduados del 2015 en la Matriz No 4.

Matriz No. 4. Comparación de Cargos, según Perfil de carreras versus cargos ofertados en Feria.

PERFIL DE CARRERA DE AGRÍCOLA	FUENTE: CARGOS SEGÚN PERFIL DE LA CARRERA UNI	FUENTE: CARGOS OFERTADOS POR EMPRESAS EN FERIA
<p>Ingeniería Agrícola, busca como obtener la máxima productividad en el proceso agrícola y utilizar eficaz y eficientemente los recursos naturales: agua y suelo mediante la aplicación de los conocimientos básicos, humanísticos y científicos técnicos en el campo de la administración, riego, drenaje; y maquinaria agrícola.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Gerente de una empresa agrícola. -Jefe de sección. -Jefe de campo u operaciones. -Coordinador de proyectos. -Proyectista analista de recursos e infraestructura hídrica. -Investigador de recursos hídricos. -Jefe de Mantenimiento y de abastecimiento de agua -Responsable de venta y/o mercadeo. -Responsable de taller. -Asesor en la selección de maquinaria 	<ul style="list-style-type: none"> -Supervisor en diversas áreas. -Ventas. -Comunicación al Cliente. -Almacenamiento.

..

PERFIL CARRERA CIVIL	CARGOS SEGÚN PERFIL	CARGOS OFERTADOS
Ingeniería Civil, es un profesional capacitado para utilizar apropiadamente los materiales y la energía, aplicando tecnologías para transformarlos en obras para beneficio de la comunidad. Tales como: Sistemas viales, sanitarios, hidráulicos, estructurales, de transporte, de protección y conservación ambiental.	<ul style="list-style-type: none"> • Ingeniero Asistente. • Ingeniero Calculista. • Ingeniero Residente, • Ingeniero Consultor, • Ingeniero Supervisor, • Catedrático Universitario • Investigador, • Gerente empresa constructora. 	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar en ventas • Pasantía • Área minera • Construcción y rehabilitación de carreteras. • Obras Civiles. • Ingeniero de Proyectos. • Agente de Venta. • Supervisor de Proyectos. • Responsable de Bodega. • Gerencia de Proyecto. • Call Center. • Coordinador de Presupuesto. • Supervisor de Obras. • Seguimiento de Proyectos. • Logística. • Ing. de Diseño.

..

PERFIL CARRERA ARQUITECTURA	CARGOS SEGÚN PERFIL	CARGOS OFERTADOS
Profesional de la Arquitectura desarrolla con alta calidad Proyectos Arquitectónicos en una amplia gama de tipologías, con conocimientos suficientes para enfrentar con eficacia las tareas básicas de la organización, construcción y supervisión de obras de construcción vertical, tareas básicas del planeamiento y diseño urbano y tareas básicas derivadas de la producción técnica arquitectónica	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñador de obras de construcción vertical, • Supervisor Arquitectónico de obras de construcción vertical. • Planificador y diseñador Urbano. • Constructor de Obras verticales. • Comunicador Arquitectónico. • Productor teórico de la Arquitectura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cajero. • Agricultor. • Distribución de Productos varios. • Arquitecto.

..

PERFIL CARRERA QUÍMICA	CARGOS SEGÚN PERFIL	CARGOS OFERTADOS
<p>El Ingeniero Químico gestiona procesos productivos amigables con el ambiente; especialmente aquellos, en que se transforman las materias primas en productos útiles a la sociedad; mediante procesos físicos, químicos y/o biológicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe de producción, • Supervisor de Producción, • Director de control de calidad, • Consultor, • Asesor técnico en Bancas y entidades Financieras, • Coordinador de proyectos de desarrollo industrial, • Representante de ventas, • Analista químico 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio. • Pasantía. • Operador de Maquina de Producción. • Control de Calidad. • Analista de control de calidad • Contabilidad. • Jefe de Bodega. • Programador. • Supervisores. • Guardas de Seguridad. • Analística de Control de calidad. • Supervisor de Producción. • Higiene y Seguridad.

..

PERFIL CARRERA SISTEMAS	CARGOS SEGÚN PERFIL	CARGOS OFERTADOS
El ingeniero en Sistemas es aquel que posea un conjunto de conocimientos, nociones, principios y habilidades organizadas entre sí, de modo que coadyuve a optimizar la administración en empresas de la producción y/o servicio, para el logro de los objetivos y metas planteadas en el campo de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Programador de sistemas • Analista de sistemas • Administrador de Base de Datos. • Administrador de Redes • Asesor/Consultor del nivel directriz de una institución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ventas. • Desarrollador. • Ingenieros IT. • Administración. • Contabilidad, • Tecnología. • Atención al Cliente. • Desarrollo Web. • Aplicaciones de escritorio. • Almacén. • Soporte técnico. • RRHH. • Logística. • Informática.

..

PERFIL CARRERA TELECOMUNICACIONES	CARGOS SEGÚN PERFIL	CARGOS OFERTADOS
El ingeniero en Telecomunicaciones resuelve problemas de comunicación inalámbricos, ópticos, satelitales, redes de transportes de banda ancha (sistemas y enlaces por microondas alámbricas e inalámbricas), sistemas de radiodifusión y radionavegación, diseño, administración, operación y mantenimiento de equipos para telecomunicaciones.	<ul style="list-style-type: none"> ·Empresas de Comunicación Social. ·Departamentos de Desarrollo de Tecnologías de la Información. ·Instituciones de Asesoramiento y Consultoría. ·Entes Reguladores de Comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> ·Ingeniero en Telecomunicaciones

..

PERFIL CARRERA INDUSTRIAL	CARGOS SEGÚN PERFIL	CARGOS OFERTADOS
<p>Ingeniero Industrial, desarrolla sistemas que contribuyen al incremento a la producción, la productividad, la eficiencia y la calidad en las empresas destinadas a la elaboración de bienes y servicios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Instituciones de Servicios o Producción de Servicios Públicos o Privados, • Industrias Productivas o de Transformación, (Producción de Bienes). • Industrias Productivas o de Transformación, (Producción de Bienes). • Entidades Gubernamentales. • Supervisión • Control de Calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrador. • RRHH, • Producción, • Logística. • Pasantía. • Supervisor de Producción, • Supervisor de bodega. • Pasantía. • Control de calidad. • Finanzas. • Ventas. • Administración de Productos. • Gerencia de Operaciones • Servicios. • Ejecutivo de cobro. • Soporte técnico. • Mantenimiento. • Contabilidad. • Consultoría. • Tele mercadeo. • Ing. de Diseño. • Call Center.

..

PERFIL CARRERA MECÁNICA	CARGOS SEGÚN PERFIL	CARGOS OFERTADOS
El Ingeniero Mecánico es un profesional con capacidad teórica y práctica para afrontar tareas de planificación, organización, control y ejecución de mantenimientos; para la selección, diseño, fabricación, y explotación de equipos industriales	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño, • Mantenimiento Industrial. • Responsable de Producción • Ingeniero de Proyectos Industriales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe de Planta, • Jefe de taller, • Logística. • Ejecutivo de ventas, • telecomunicaciones • Mantenimiento de máquinas. • Servicios. • Producción. • Diseño. • Bodega. • Auxiliar de Servicio. • Consultor. • Ing. En Telecomunicaciones. • Mantenimiento General. • Administrativo.

..

PERFIL CARRERA AGROINDUSTRIAL	CARGOS SEGÚN PERFIL	CARGOS
El Ingeniero Agroindustrial, es un profesional con la capacidad de industrializar, diseñar, planificar, optimizar y organizar procesos que integran producción primaria, la transformación y el mercadeo del producto tanto alimentario como no alimentario, al igual que el aprovechamiento de los subproductos a partir de materia prima de origen biológico. Garantizando la calidad de los mismos, mediante una administración efectiva y funcional.	<ul style="list-style-type: none"> ·Jefe de laboratorio en plantas agroindustriales. ·Supervisor de procesos agroindustriales. ·Coordinador de proyectos agroindustriales · Administrador de empresas agroindustriales ·Director instituciones de desarrollo agroindustrial. ·Gestor de calidad de procesos agroindustriales. ·Gerente de producción y operaciones de plantas ·Asesor agroindustrial ·Investigador agroindustrial 	CARGOS OFERTADOS

..

PERFIL CARRERA ELECTRICA	CARGOS SEGÚN PERFIL	CARGOS OFERTADOS
El Perfil de la Ingeniería Eléctrica es aquel capaz de planificar, diseñar, optimizar y controlar los sistemas eléctricos y sus componentes, para el buen funcionamiento de los mismos en alta y baja tensión en el contexto social del país.	<ul style="list-style-type: none"> • Analista de redes eléctricas. • Gerente de proyectos. • Gerente de Plantas Eléctricas. • Jefe de las protecciones del Sistema Interconectado Nacional. • Jefe Regional para las protecciones del SIN. • Despachador de Carga. • Jefe de Mantenimiento. • Contratista. • Jefe sistemas eléctricos Industriales. • Jefe de sistemas eléctricos en la empresa de comunicaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Agente de Venta. • Visitas a Domicilios, • Consulta al cliente. • Mantenimiento Industrial. • Soporte Técnico. • Gerencia. • Técnico electricista.

..

PERFIL CARRERA COMPUTACIÓN	CARGOS SEGÚN PERFIL	CARGOS OFERTADOS
El Ingeniero en Computación se ocupa de la construcción de sistemas de computación, su uso y aplicación, incluyendo tanto hardware como software.	<ul style="list-style-type: none"> • Director de área de informática. • Asesor /Consultor del nivel directriz de una empresa. • Responsable de los recursos de Computación y personal relacionado. • Administrador de Base de Datos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Áreas económicas • Relaciones Públicas. • Soporte técnico. • Servicio al cliente. • Programador. • Analista. • Ing. En redes.

..

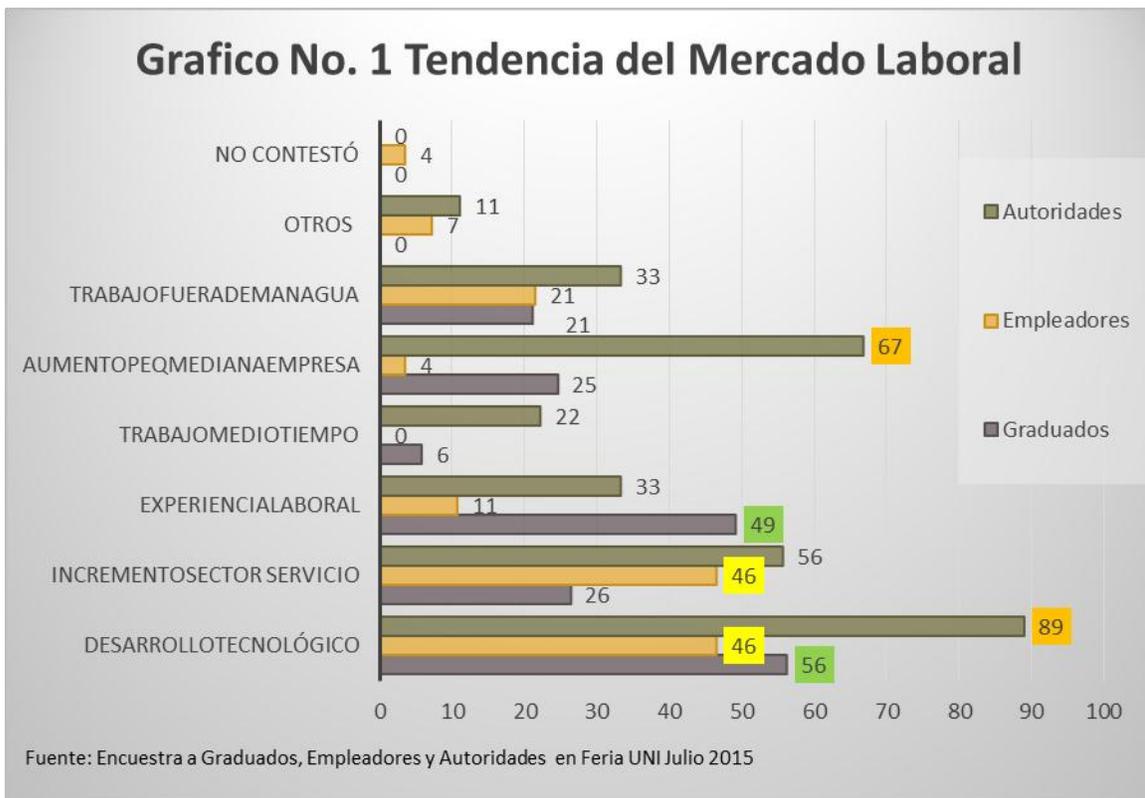
PERFIL CARRERA ELECTRÓNICA	CARGOS SEGÚN PERFIL	CARGOS OFERTADOS
<p>Ingeniero Electrónico es aquel profesional que es capaz de resolver, eficientemente problemas relacionados con el diseño, el desarrollo, la producción, el manejo, la administración y el mantenimiento de productos, servicios y sistemas electrónicos, para dar solución a la problemática del país en los ámbitos productivos de la sociedad nicaragüense.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Asesor de Sistemas de Comunicación. · Especialista en Telefonía Pública Celular. · Responsable de comunicación y transmisión de Redes Telefónicas. · Responsable de sistemas de Microondas. · Jefe de redes telefónicas. · Supervisor de redes de Comunicación. · Responsable de Comunicaciones vía satélite. · Jefe de Mantenimiento y reparación de equipos de computación. · Especialista en Telecomunicaciones y Hardware. · Jefe de Diseño de redes. · Jefe de departamento de mediciones e instrumentación. · Diseñador de sistemas de control 	<ul style="list-style-type: none"> · Ventas · Área de Telecomunicaciones. · Soporte técnico. · Mantenimiento. · Reparación y Mantenimiento. · Estructurador de Red. · Voz IP. · Supervisor. · Contabilidad. · Desarrollo de Software. · Técnico en Transmisión de datos. · Ingeniero en telecomunicaciones. · Jefe de transmisión. · Servicio técnico · Mantenimiento preventivo de equipo Redes · Servicio. · Pasantía.

Fuente: Encuesta a graduados 2015.

7.1.1. Tendencias del Mercado Laboral

El 89% de las Autoridades mencionó como mayor tendencia en el Mercado Laboral; el desarrollo tecnológico y en segundo lugar (67%) el aumento de la pequeña y mediana empresa. Los empleadores coinciden al mencionar con su mayor porcentaje (46%) la tendencia al desarrollo tecnológico, pero con el mismo porcentaje (46%) mencionan el incremento del sector servicio.

Mientras que los graduados asignan el mayor porcentaje (56%) a la tendencia del desarrollo tecnológico, coincidiendo de esta manera con lo declarado por autoridades y empleadores y en segundo lugar asignando el (49%) mencionan la tendencia por solicitar en Mercado Laboral experiencia Laboral. Esta descripción se puede apreciar en el gráfico No. 4 Tendencias del Mercado Laboral.



7.1.2. Competencias laborales demandadas por el mercado laboral.

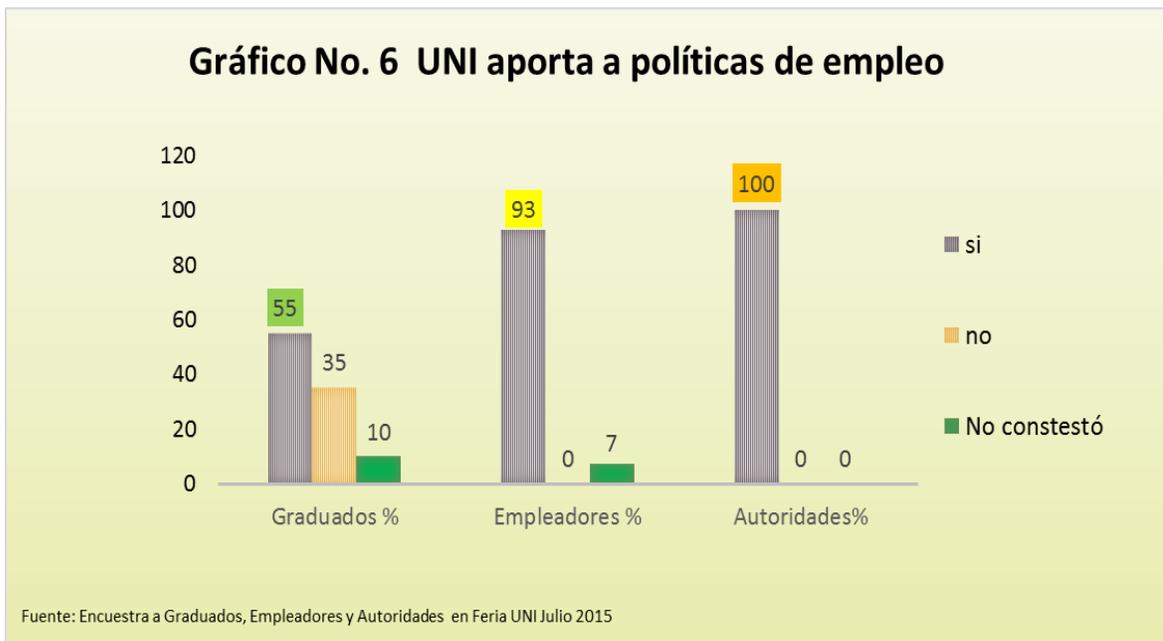
En las encuestas a las autoridades (Decanos y Coordinadores de extensión), mencionan con el mayor porcentaje (89%) la competencia Trabajo en equipo como la más demandada en el mercado laboral, mientras que los empleadores mencionan con un puntaje de (57%) dos competencias las cuales son: trabajo bajo presión y dominio del inglés y formación continua.

Mientras que los graduados mencionan con mayor puntaje (61%) la competencia dominio del inglés y formación continua, coincidiendo de esta manera con los empleadores. Lo descrito anteriormente se refleja en el Gráfico No. 5. Competencias laborales demandadas



7.1.3. Políticas de Empleo

Coinciden con el mayor porcentaje adjudicado por Autoridades (100%), Empleadores (93%) y Graduados (55%) a la respuesta positiva de que la UNI aporta a las políticas de empleo. Ver Gráfico No, 6

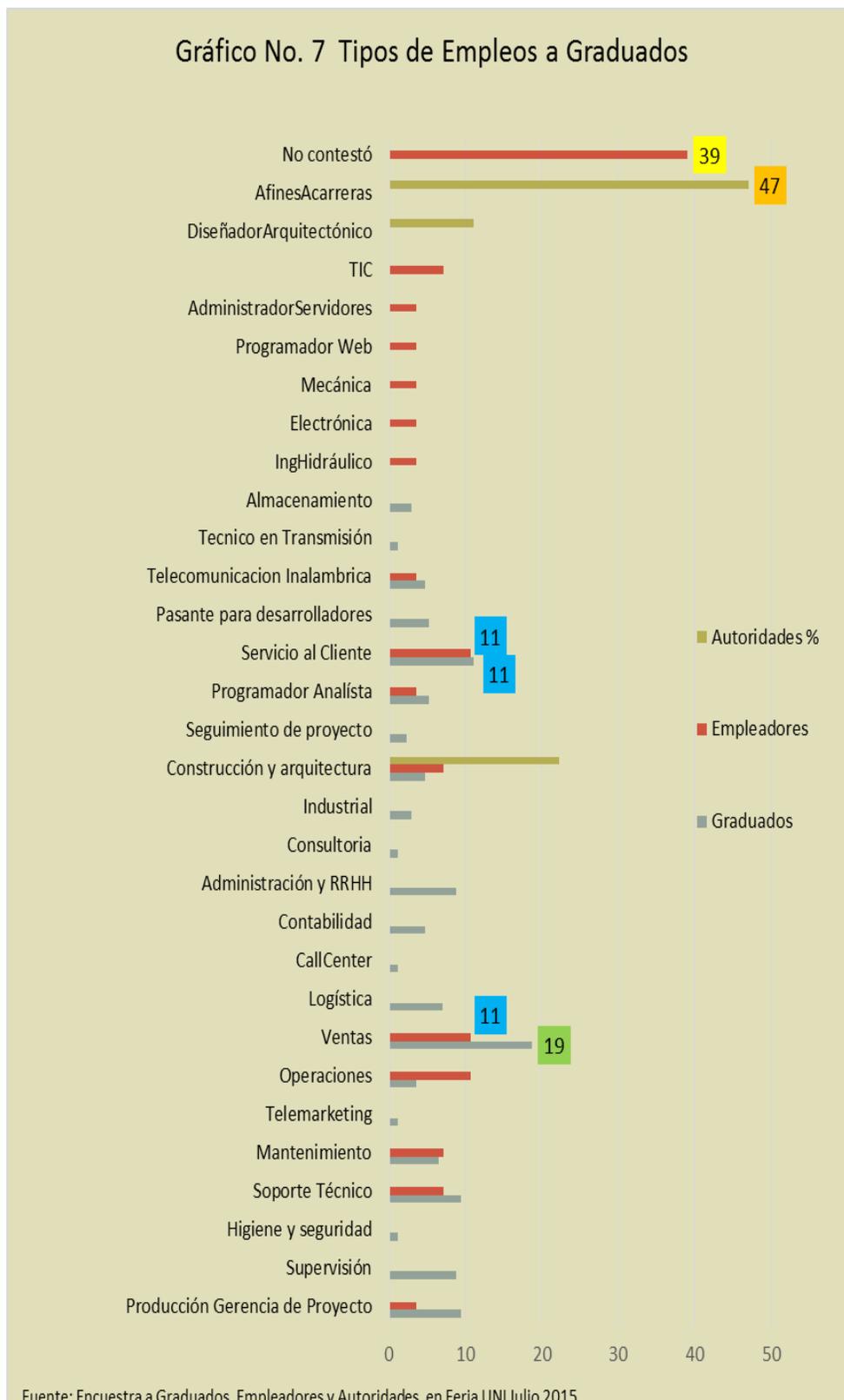


7.1.4. Tipos de Empleo a Graduados

En la Feria, los tipos de empleo fueron señalados desde las diferentes ópticas: Autoridades, (los empleos que esperaban), Empleadores, (los empleos que ofrecieron) y Graduados (los tipos de empleo que les ofrecieron). Las autoridades en mayor porcentaje (47%), mencionaron que esperaban en la Feria que los empleadores ofrecieran a sus graduados, empleos afines a las carreras de la UNI. Los empleadores en mayor porcentaje (39%) no contestaron a esta pregunta.

Los Graduados en mayor porcentaje (19%), expresaron que les habían ofrecido empleo en Ventas, coincidiendo en el tipo de empleo en el segundo mayor dato de los empleadores (11%). Como cuarta referencia de mayor porcentaje (11%) coincidente entre empleadores y graduados es el tipo de empleo, Servicio al cliente. Estadísticas reflejadas en Gráfico No. 7.

Gráfico No. 7 Tipos de Empleos a Graduados

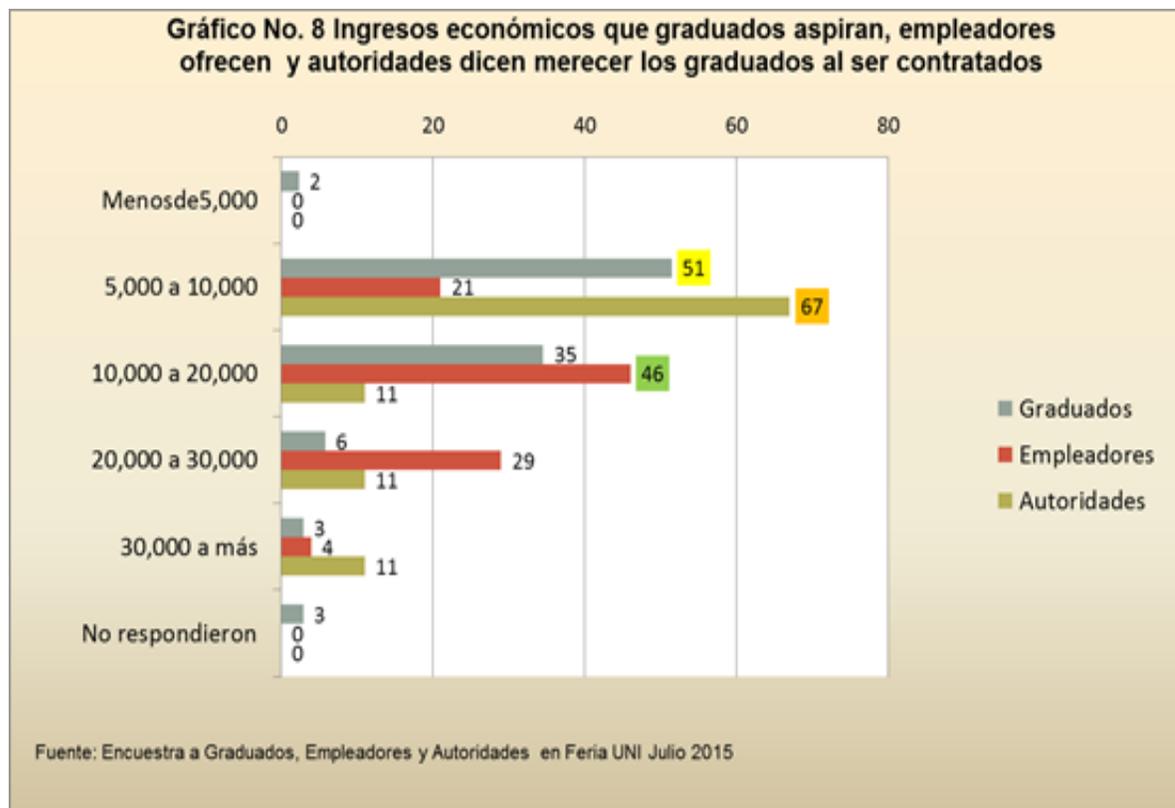


7.1.5. Ingresos Económicos

Los resultados de mayor porcentaje (67%) corresponden a las Autoridades, los que expresan que los graduados deberían recibir un ingreso económico de 5,000 a 10,000 córdobas esto equivale entre 179 a 357 dólares.

El segundo mayor porcentaje corresponde a los graduados (51%), que coincide con lo expresado por las autoridades. Y existe un tercer mayor porcentaje (46%), expresado por los Empleadores, que dicen ofertar ingresos económicos entre 10,000 a 20,000 córdobas, equivalente a 375 - 714 dólares.

Según Gráfico No. 8 Ingresos económicos. Lo expresado anteriormente revela que los graduados deben quedar muy satisfechos al superar sus expectativas salariales, cuando estos logran insertarse en el mercado laboral.



7.2. CARACTERIZACIÓN DE LAS DIFICULTADES DEL GRADUADO PARA SU INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL EN CORRESPONDENCIA A SU PERFIL PROFESIONAL

Entre las Dificultades para encontrar empleo en el estudio se identifica salario poco atractivo, Poca demanda de la carrera y falta de experiencia laboral. Para compensar la baja efectividad de los programas que no tienen relación con las demandas estudiantiles y sociales los graduados encuestados iniciaron a trabajar durante sus estudios universitarios, para tomar experiencia profesional y mantenerse en puestos relacionados a su grado académico, lo que ha incidido en el tiempo requerido para completar los estudios y la relación costo por estudiante.

De acuerdo al Estudio de Seguimiento a Graduados 2006-2009, se recomienda de manera constante que la universidad debe de tomar en consideración estrategias para mejorar su trabajo académico en la institución universitaria, como:

- ✓ Las limitaciones de la actividad práctica en la universidad y su desconexión con el sector laboral.
- ✓ La necesidad de mejora de los planes de estudios, asignaturas e infraestructura académica.
- ✓ La situación de la actividad docente-estudiantil.

El PSG (2010) enfatiza en el estudio sobre el perfil, la especialización en temas como:

- ✚ Administración de empresas,
- ✚ Suelos,
- ✚ Pavimentos,
- ✚ Métodos de investigación,
- ✚ Técnicas administrativas,
- ✚ Contables y financieras,
- ✚ Tecnologías de la información y comunicación
- ✚ Gestión empresarial
- ✚ Análisis administrativos,
- ✚ Recursos Humanos

Según Estudio de seguimiento a Graduados (2006-2009) con el fin de establecer los requisitos que deben cumplir los ingenieros/arquitectos. Esas dificultades se describen más detalladamente en la Matriz No. 5

Matriz No. 5. Dificultades de inserción laboral de los graduados, identificadas en estudios de Seguimiento al Graduado	
Fuente: Estudio PSG-UNI 2009	Fuente: Estudio PSG-UNI 2014
<p>La efectividad y eficiencia es baja en el sentido que los programas no tienen relación con las demandas estudiantiles y las necesidades sociales. Además el tiempo requerido para completar los estudios eleva la relación de costo por estudiante.</p>	<p>*Los graduados encuestados iniciaron a trabajar durante sus estudios universitarios, estos graduados están laborando o se encuentra laborando en puestos relacionados con su grado académico.</p> <p>*Únicamente el 5.9% considera que su trabajo no está relacionado o es poco relacionado con su grado académico.</p> <p>*El 71.17 % de los graduados se encontraba empleado u obtuvo empleo en el primer trimestre inmediatamente después de tener su título universitario.</p> <p>El 12.29% de los graduados se encontraba desempleado al momento de realizar la encuesta. Las principales causas más citan por los graduados por las cuales no se encuentran laborando son: "Salario poco atractivo", "por la poca demanda de la carrera en el mercado laboral" y " falta de experiencia" (ver tabla 53).</p> <p>*Los graduados en desempleo son tanto Ingeniería Civil como Arquitectura, los cuales manifiestan en un mayor porcentaje (60% y 58.33% correspondientemente) que la causa de su desempleo es la "poca demanda de la carrera en el mercado laboral".</p>

Fuente: Estudios de Seguimiento a Graduados 2009 y 2014.

Las dificultades de inserción laboral reportadas en la entrevista a Directora PSG 2015 son: porque están actualizándose, y porque los salarios son poco atractivos.

En las ferias 2014 y 2015, CLARO y SITEL contaron con una bolsa laboral gratuita ofrecida por la UNI, y para aprovechar ese sistema de colaboración, se deben firmar convenios que den oportunidad de investigar sobre las dificultades que están presentando nuestros graduados de una manera actualizada y pertinente y los estudiantes tengan sus prácticas profesionales y pasantías regulada por esos convenios institucionales que respondan favorablemente a todas las partes.

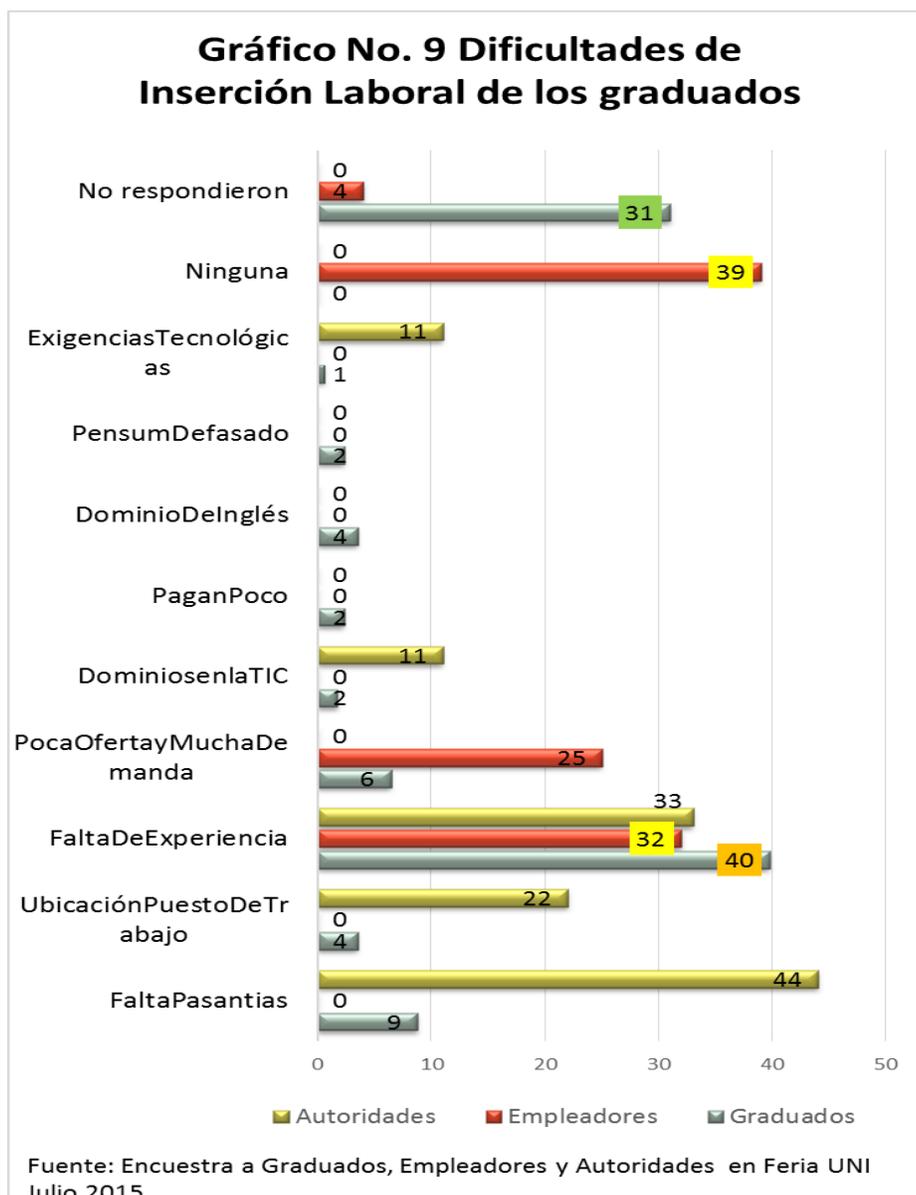
Matriz No. 6 Dificultades de inserción identificada en Informes de Ferias de Empleo de Febrero y Abril del 2015.	
Fuente: Informe de Feria Febrero 2015.	Fuente: Informe de Feria Abril 2015
<p>OBJETIVO No.2 Servir de vínculo entre las empresas participantes (empleadoras) y la UNI, a fin de fortalecer el apoyo y beneficio mutuo, en favor de los estudiantes y Graduados.</p> <p>SITEL Solicitaron información del puesto 25 personas. Citadas a entrevista 18 personas o sea 12%. Fallaron al proceso 10 personas. No se presentaron a la cita 5 personas.</p> <p>CLARO; Recibió poco más de 100 currículos, pero no reportaron datos de cuántos fueron empleados.</p>	<p>Objetivo No. 2 Servir de vínculo entre empleadoras y la UNI, a fin de fortalecer el apoyo y beneficio mutuo, en favor de los estudiantes.</p> <p>SITEL; Participaron 25 personas entre ellos asistieron estudiantes, egresadas y graduados</p> <p>CLARO No participó en esta segunda actividad</p>

Fuente: Informes de Ferias de Empleo de Febrero y Abril 2015, del PSG-UNI

Del total de autoridades encuestadas en Feria julio 2015, el mayor porcentaje (44%) confirmó que la principal dificultad que se les presenta a los graduados es la falta de pasantías, el segundo mayor porcentaje (40%), corresponde a los graduados que confirman que la dificultad que se les ha presentado es la falta de experiencia.

El tercer mayor porcentaje corresponde a los empleadores (39%), quienes mencionan no identificar ninguna dificultad de Inserción, pero esto hace necesario mirar un cuarto mayor porcentaje identificado por los empleadores (32%), donde

mencionan la falta de experiencia como una dificultad de inserción. Descrito en Gráfico No.9 Dificultades de Inserción. Esto refleja la necesidad de Pasantías y/o Prácticas Profesionales en el currículo de la carrera para mejorar el índice de inserción de los futuros graduados.



7.3. PERTINENCIA DE ESTRATEGIAS QUE HA IMPLEMENTADO LA UNI, PARA ELEVAR LA INSERCIÓN DE LOS GRADUADOS.

El PSG-UNI 2009 y 2014, se aborda que los Programas de Postgrado, han actuado como una estrategia para elevar los índices de inserción de graduados, pero en este, se precisa proyectar la formación continua, para mejorar la calidad de la educación superior, según demandas de especialización de las profesiones y de acuerdo a nuevos requerimientos de capacitación en los mercados laborales.

Ver matriz No.7

En Extensión, se necesita implementar políticas efectivas y eficientes más relacionadas con las demandas del entorno, que promuevan la participación docente y estudiantil.

Los Convenios existentes, donde se requiere de un área de coordinación que les dé seguimiento.

Matriz No 7. Estrategias implementadas por la UNI según estudios PSG 2009 y 2014.	
Fuente: Estudio PSG-UNI 2009	Fuente: Estudio PSG UNI 2014
<p>*Los programas de postgrado, han sido la respuesta a las demandas de especialización a causa de: i) la competencia en los mercados laborales, ii) la presión por una mayor especialización, iii) la caída del nivel relativo de la calidad de la educación superior por la masificación del pregrado, iv) los nuevos requerimientos de capacitación v) la obsolescencia de los saberes.</p> <p>*La extensión que realiza la universidad es percibida como poco efectiva, sin relación con las demandas del entorno, falta de políticas que promuevan la participación de docentes y estudiante</p> <p>*Los convenios existentes no tienen un seguimiento adecuado en parte por la inexistencia de un área de coordinación que de seguimiento a los convenios y a la participación de docentes y estudiantes.</p>	<p>No se encontró en el documento cobertura sobre las estrategias de inserción laboral implementadas por la UNI.</p>

Fuente: Estudio de Seguimiento a Graduados UNI 2009 y 2014.

Según entrevista con la Directora del PSG, el número de graduados empleados en las ferias de empleo lo manejan las Facultades y las estrategias implementadas por el PSG para la inserción laboral son, bolsa laboral y feria de empleo.

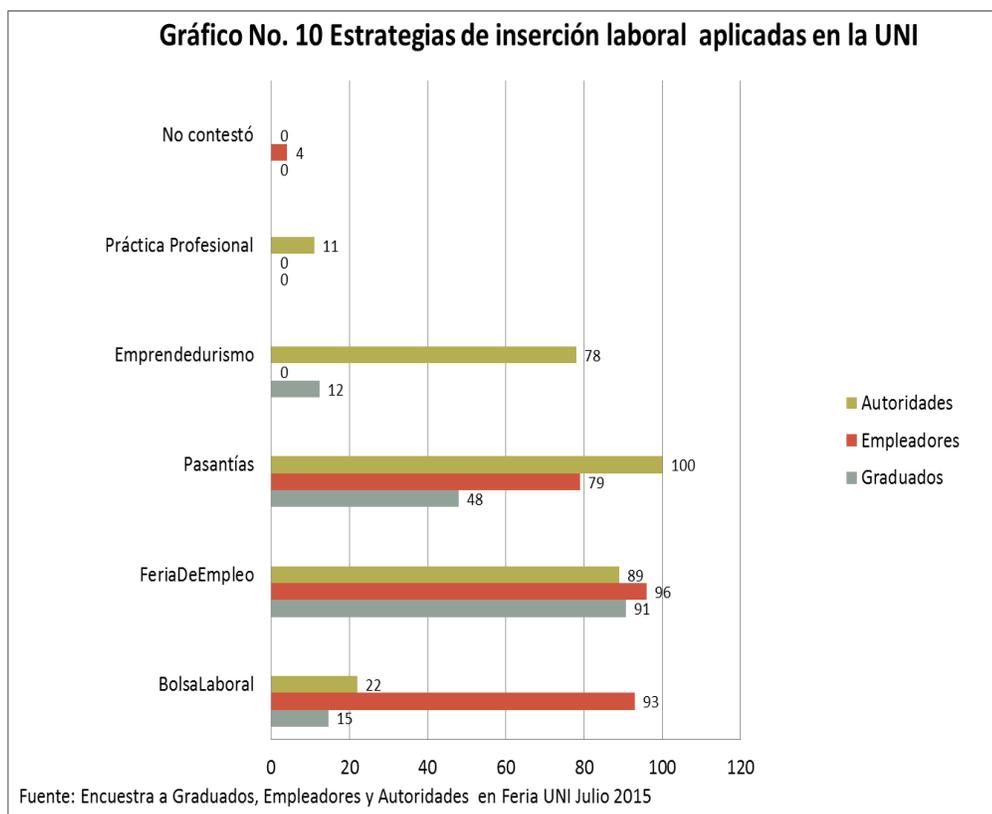
Pero según informes de Ferias de empleo de Febrero y Abril 2015; carece de Estrategia de seguimiento que identifiquen datos estadísticos que comprueben la inserción laboral de graduados entrevistados en las ferias de empleo UNI.

En cuanto a la Bolsa Laboral, también se requiere dar seguimiento, para que los resultados sean demostrables, comprobables y pertinentes. En la Matriz No. 8, se describe a continuación los datos relacionados al seguimiento que se le está dando a una de las estrategias utilizada por el PSG Feria de Empleo.

Matriz No. 8. Estrategias implementadas en la UNI según informes de Feria de Empleo en Febrero y en Abril 2015.	
Fuente: Informe de Feria UNI Febrero 2015. PSG (2015)	Fuente: Informe de Feria UNI Abril 2015, PSG (2015)
<p>OBJETIVO No.1 Promover la empleabilidad de graduados, egresados y estudiantes de la UNI, por medio del acercamiento de estos con las empresas participantes en el evento.</p> <p>SITEL- Tres graduados fueron recomendados para el programa de lenguaje. El porcentaje de cumplimiento fue del 12%.</p> <p>CLARO; Se carece de Información proporcionada por la empresa</p>	<p>Objetivo No. 1 Promover alternativas laborales a estudiantes de los últimos años.</p> <p>SITEL; 25 Estudiantes asistieron al evento, solo 4 (16%) lograron sostener una conversación básica con los reclutadores.</p> <p>En esta 2ª Feria CLARO no participó.</p>

Estrategias de inserción laboral usadas en la UNI según datos acopiados en Feria de Empleo julio 2015. Ante la necesidad de que los graduados UNI se inserten en el Mercado Laboral se han usado estrategias independientes y/o con apoyo de la UNI, por lo que en el gráfico No.10 Se puede observar que en su mayoría (100%) de Autoridades dicen haber impulsado pasantías en su facultad.

Con el segundo mayor porcentaje (96%) los empleadores dicen haber apoyado en Ferias de Empleo a los graduados y los Graduados con el tercer mayor porcentaje (91%) dicen haber participado en ferias de empleo. Descrito en el Gráfico No. 10 Estrategias de inserción laboral usadas. Esto nos induce a concluir que la UNI ha utilizado principalmente 2 tipos de estrategias con mayor proyección; Pasantías y a partir del año 2015 Ferias de Empleo.



**VIII. PLAN DE
ACCIÓN DE LA
FERIA DE EMPLEO
UNI, JULIO 2015**



8.1. INTRODUCCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN:

Tomando en cuenta, los resultados obtenidos en las Ferias de Empleo ejecutadas en febrero y abril del 2015 en la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), y analizado anteriormente y ante demanda de la Vicerrectoría Académica de la importancia que tienen estas ferias en el currículo, ha delegado al Programa de Seguimiento a Graduados (PSG), revalorar esta estrategia de inserción laboral, para realizar las ferias de empleo de la UNI, con el fin de valorar el impacto de las ferias en los graduados de las diferentes carreras que se ofertan. Para ello se plantean las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las facilidades que tienen los graduados UNI para obtener orientación laboral?

¿Qué posibilidades tienen los graduados UNI en obtener información sobre los empleadores nacionales?

¿Qué tan eficientes son los actuales espacios que gestionan pasantías para los estudiantes de cuarto, quinto año y egresados?

¿La formación continua es pertinente con los requisitos de los empleadores?

Actualmente se carece de un documento conceptual y metodológico que oriente a la institución el proceso de planificación, seguimiento, evaluación, sistematización y retroalimentación de las Ferias de Empleo UNI, por lo que se plantea a continuación el proceso de ejecución del plan de acción, que será una guía metodológica, para posteriores ferias en la UNI.

8.2. OBJETIVOS DE LA FERIA DE EMPLEO UNI:

Objetivo General:

Diseñar un plan de acción de Feria de empleo UNI que propicie la inserción en el mercado laboral en el año 2015, para su ejecución.

Objetivo Específicos:

1. Facilitar orientación laboral a los graduados UNI, para aumentar las posibilidades de inserción laboral
2. Posibilitar acceso a la información sobre empleadores nacionales, para que los graduados determinen donde laborar.
3. Promover pasantías en los estudiantes de cuarto, quinto año y egresados para promover competencias laborales requeridas por los empleadores.
4. Vincular formación continua pertinente para los graduados, según requisitos de empleadores.

8.3. PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE LA FERIA DE EMPLEO UNI

PRE- FERIA:

- a) Se delegó el rol del equipo organizador que estará a cargo de la feria de empleo, cada uno con un rol bien definido
- b) Se definió el tamaño de la feria de empleo,
- c) Se definió las áreas: 1. marketing, (mantas y gráficas), 2. logística para el evento, 3. contacto con los empleadores, 4. actividades administrativas. Gestor del presupuesto para gastos varios.
- d) Se delegó rol a cada miembro del equipo organizador del evento en general.
- e) Se asignó el día y hora para la feria de empleo por lo menos cuatro meses antes.
- f) Se ubicó y solicitó un lugar para la feria de empleo.
- g) Se diseñó un diagrama detallado del espacio y definió áreas para los stands de las empresas, para mesas de registro, y otros a tener en cuenta.
- h) Se invitó a las empresas a participar en la feria de empleo.

- i) Se buscó variedad de empresas que tengan puestos vacantes para satisfacer las necesidades de empleo de los graduados de todas las carreras. Se buscó como organizar lista de vacantes en la Feria.
- j) Apenas cada empresa confirmó asistencia, se le preguntó si necesitaba algún equipamiento en especial para la feria
- k) Se distribuyó material publicitario.
- l) Se repartieron afiches publicitarios en recintos universitarios.
- m) Se garantizó cobertura de prensa para el día de la feria.
- n) Se diseñó un paquete con información sobre los empleadores, y su ubicación en el plano de distribución en la Feria
- o) Se ubicó el nombre de la empresa en el lugar prediseñado, según planos.
- p) Se ubicó dos empleadores por cada sala de espera para que los empleadores realizaran entrevistas en el momento.
- q) Se ubicó listas de los puestos vacantes en la entrada y en los stands informativos del lugar junto con el plano de distribución de los empleadores.
- r) Se prepararon cartulinas para rotular el nombre de los empleadores asistentes en la Feria
- s) Se solicitó almuerzo para edecanes.

DURANTE LA FERIA:

- a) El equipo organizador y edecanes se ubicaron en las entradas y salidas y en puntos estratégicos para resolver dudas.
- b) Se le preguntó periódicamente a los representantes de cada empresa si necesitaban algo o si estaban teniendo problemas para salir de sus stands.
- c) Se tomó fotos el día de la feria para que luego se pueda utilizar como material promocional para futuras ferias
- d) Se realizó una encuesta a los asistentes al momento de retirarse para obtener una evaluación de la feria.
- e) POST-FERIA: Se evaluará la asistencia y analizará las encuestas de los asistentes.

- f) Se envió notas de agradecimiento a las empresas después de una semana desde la feria e incluirá una encuesta para recibir evaluación por parte de los empleadores.
- g) Se compartió el éxito de la feria en la página de Facebook y en UNI TV.
- h) Se reunió el equipo organizador de la feria para felicitar al equipo organizador y hablar sobre lo que estuvo bien en el evento y lo que puede mejorarse la próxima vez.
- i) Se observó las ideas y procedimientos por mejorar en futuras ferias

Figura No. 4 Estrategia de Feria de Empleo, julio 2015



Fuente: Elaborado por Carballo Mercedes. (2015).

8.4. ORGANIZACIÓN: ESTRUCTURA DEL EQUIPO ORGANIZADOR DE LA FERIA DE EMPLEO.

Rol de la coordinación general (Coordinó el proceso de la feria de empleo)

Funciones

- a) Convocó al equipo organizador
- b) Orientó líneas generales para la realización del evento.
- c) Tomó decisiones sobre lo planificado y dio seguimiento según su criterio
- d) Monitoreó la ejecución de la feria de empleo
- e) Monitoreó empresas, organismos participantes en la feria de empleo
- f) Monitoreó vacantes en la feria
- g) Monitoreó la asistencia y registro de los demandantes de empleo, pasantías y becas.
- h) Monitoreó vinculaciones de la oferta y la demanda de empleo, congruente con el número de plazas.
- i) Definió fecha de realización de la Feria, estableció el tiempo necesario que requirió todo el proceso, tomando en cuenta el alcance.
- j) Revisó objetivos, y el avance hacia el cumplimiento del objetivo, en términos de tiempo y calidad.

Rol de la gestión: Apoyó Equipo PSG)

Gestionó de los recursos necesarios para la ejecución de la feria de empleo con Empleadores y Organismos

Funciones

- a) Se estableció listado de empresas y organismos que se invitaron, y se distribuyó al resto del equipo para que cada uno les diese seguimiento a esos empleadores
- b) Se giró invitaciones de participación a las empresas y organismos
- c) Se coordinó reuniones con empleadores para puntualizar requerimientos y estrategias planteadas por el PSG.

- d) Se gestionó los permisos, recursos económicos para la publicidad, con las empresas.
- e) Se solicitó donaciones (alimentación, publicidad, papelería, fotocopias, etc) por las empresas.
- f) Se solicitó las vacantes a las empresas.
- g) Se solicitó las pasantías con los empleadores.
- h) Se planificó entrega de certificados de participación en Feria, a Empresas y organismos colaboradores, pero no observé si se realizó esta tarea.

Rol de la promoción y publicidad (Apoyó Equipo PSG)

Se planificó gestión de la promoción y publicidad de la Feria a través de todos los medios, pero también se nombró coordinadora suplente de la Feria.

Funciones

- a) Se planificó diseño de afiches volantes y mantas alusivas al evento, pero lo realizaron las empresas como apoyo a la feria.
- b) Se planificó establecer contacto con los medios de comunicación y solicitar espacios para la promoción del evento, pero sólo se garantizó a la UNI-TV
- c) Las empresas participantes instalaron la distribución de la publicidad en lugares estratégicos de Managua
- d) Se planificó publicidad de las vacantes el día del evento, pero se ignora donde fueron ubicadas.
- e) Se planificó ubicar la publicación sobre información de los empleadores en lugares estratégicos, visible para todos los asistentes al evento, pero se desconoce su ubicación.
- f) Se planificó la gestión de publicidad a través de todos los medios; periódicos, revistas, UNI-tv Internet mantas, ubicadas en RUPAP, RUSB, radio y tv, nacional y de la UNI).
- g) Se gestionó la asistencia de los graduados, egresados y estudiantes a través de correos electrónicos y UNEN.

Rol de la logística (Apoyó Equipo PSG)

Se planificó que asegurara la logística necesaria para la ejecución del evento, pero a él no se le orientó su rol en la feria.

Funciones

- a) Garantizó espacios para realización del evento
- b) Elaboró listado y cartas para solicitar equipo y mobiliario necesario para la realización del evento
- c) Garantizó en el lugar de la feria el equipo y mobiliario necesario para el evento
- d) Elaboró plano de distribución y garantizó el arreglo del local conforme a planos.
- e) Distribuyó ubicación de empresas e instituciones participantes
- f) Ubicó accesos de entrada y salida de las y los buscadores de empleo
- g) Ubicó planos de ubicación de los empleadores y definió la ruta a seguir por las y los buscadores de empleo
- h) Garantizó la adecuación del área de Feria: en espacio cerrado
- i) Garantizó el retiro de mobiliario y equipo al finalizar el evento

Rol de capacitación (Apoyó Equipo PSG)

Coordinó talleres de orientación laboral, facilitados por Tecoloco.

Funciones

- a) Se planificó retroalimentación a empleadores, organismos y embajadas para que brindaran información sobre la entidad que representan, pero no se ejecutó.
- b) Se planificó retroalimentación a empleadores en el tema de entrevista, pero no se realizó
- c) Se planificó capacitación a voluntariado para la toma de evidencias, evaluación y retroalimentación de la feria de empleo, pero se efectuó con un equipo externo a la UNI.

- d) Se planificó capacitación a jóvenes edecanes para la atención de empresas y buscadores de empleo, pero solo se dieron instrucciones por escrito.
- e) Se apoyó y desarrolló charlas de orientación laboral, en el mes de Junio a buscadores de pasantías de las diferentes carreras, pero faltó mayor participación de graduados de los que buscaron empleo en la feria de julio.

Rol de planificación seguimiento y evaluación (Apoyó Equipo PSG).

Caracterizó antecedentes, planificó; organización, ejecución, evaluación y retroalimentación de la feria de empleo.

Funciones

- a) Caracterizó la situación Laboral del Graduado UNI.
- b) Planificó la estrategia de Feria de Empleo UNI.
- c) Dio seguimiento parcial a resultados de la feria ya que fue enviada a hacer tareas en otra área del recinto.
- d) Elaboró instrumentos de evaluación y garantizó evaluación de la estrategia de Feria de Empleo UNI julio, 2015, con el apoyo de equipo externo a la UNI.
- e) Retroalimentó la futura Feria de Empleo UNI.

8.5. SEGUIMIENTO

Matriz No. 9 Seguimiento de PRE-FERIA de acuerdo a cumplimiento de Funciones del equipo.

Rol	Función	M	J	Observación Seguimiento
Coordinador de feria	Tomó decisiones, convocó y dio instrucciones a los miembros del equipo organizador, en cuanto a la organización del evento.	x	x	El equipo organizador fue reunido por separado fomentándose la falta de unidad y coordinación como trabajo de equipo.
Gestor de recursos	Gestionó recursos económicos, materiales y espaciales para la ejecución de la feria (Auditorio, sala de medios, refrigerios, café, agua, azúcar, personal para atención del apoyo logístico y de cafetería, mesas, sillas, manteles, papelería, rotafolios, data-show)		x	La planificación de esta tarea fue asignada a una persona, pero el rol lo asumió en parte la dirección y reasignado a otras.
Gestor de publicidad	Gestionó y elabora la publicidad a través de todos los medios escritos; periódicos, revistas, UNI-TV Internet mantas, ubicadas en RUPAP, RUSB, radio y tv, nacional y de la UNI). Gestiona la asistencia de los graduados, egresados y estudiantes de 4y 5 años.	x	x	Se desconoce si el rol fue asignado de acuerdo a lo planificado, pero las empresas apoyaron al 80% esta gestión.

Gestor Logístico	Gestionó listados de asistencia, lapiceros, rótulos para recepción. Elabora formatos de actualización de datos de empleadores-graduados. Gestiona la colaboración y orientación adecuada del personal de protocolo.		x	Este rol no se sabe cuándo fue asignado, como lo planificado por lo que la función salió siendo realizada por parte del equipo hasta el penúltimo día previo a la feria.
G Operativo	Gestionó la coordinación y asistencia con todas las empresas asistentes en la feria.	x	x	Este rol asumido por el equipo organizador fue bajo instrucciones de dirección.
Gestor metodológico Planificación	Elaboró el Estudio de impacto de la Feria (Planificación, Evaluación, Sistematización y Retroalimentación de la Feria) Preparó formatos para recoger información sobre valoración y recomendación del evento. Preparó equipo e instrumentos para sistematizar y recoger evidencias.	x	x	Este rol de planificación fue asumido pero la implementación se dio en partes obviando procesos metodológicos.

Matriz No. 10 Seguimiento EN FERIA de empleo de acuerdo a cumplimiento de Funciones del equipo.

Rol	Función	19 Jul	Observación Seguimiento
Coordina feria	Dio seguimiento al proceso planificado de feria.	x	
Gestor de recursos	Organizó los recursos económicos y materiales en la ejecución de la feria (mesas, sillas, manteles, café, agua, papelería, rota folios, data show, otros).	x	El rol fue asumido por el equipo y él fue reasignado en tarea de verificación de listas.
Gestor de publicidad	Gestionó publicidad que orientara a los asistentes en la feria.(oral, escrita y gráfica)	x	Este rol fue anulado por el de gestor operativo interinstitucional No.2
Gestor Logístico	Coordinó y verificó el llenado adecuado de las listas de asistencia y formatos de actualización de datos con el personal de protocolo.	x	Este rol fue asumido pero también cubrió parte del rol de gestor de recursos.
Gestor de sistematización	Realizó la sistematización del evento (tomó fotografías, y gestionó el llenado del formato de evaluación y retroalimentación al evento). Y resguardó los regalos facilitados por empleadores para rifas en evento.	x	Este rol fue asumido por el apoyo de un grupo de colaboradores, porque fue reasignada a cubrir tarea logística.
Gestor Operativo	Coordinó asistencia y ubicación de las empresas, gestionando los recursos que le solicitaron.	x	Este rol fue cumplido de acuerdo a planificación.

Matriz No. 11 Seguimiento de POST FERIA, de acuerdo a cumplimiento de Funciones del equipo.

Rol	Función	J	A	S	Observación del Seguimiento
Coordina feria	Autoevaluar con el equipo PSG, la ejecución de la feria, tomando en cuenta los objetivos de los empleadores	x			Sólo se recibieron felicitaciones por el excelente trabajo realizado.
Gestor de recursos	Gestionó la devolución de los recursos materiales (mesas, sillas, manteles, café, agua, papelería, rota folios, data show)	x			Este rol fue asumido por los edecanes.
Gestor publicidad,	Publicó a través de los medios la realización del evento. (internet, radio y tv)	x			Esta función no se le dio seguimiento.
Gestor Logístico	Verificó informe de listado de asistencia y formatos de actualización de datos.	x			Esta función la asumió el gestor operativo.
Gestor de Seguimiento y sistematización.	Analizó la información acopiada sobre la Feria, para retroalimentar la próxima Feria UNI.	x	x	x	Esta función se tomó más tiempo de lo planificado por la recolección de datos con empleadores.
Gestor Operativo	Entrega certificado de participación en la feria UNI a empleadores que apoyaron Feria de Empleo UNI.	x			Se carece de información sobre la realización de esta función.

8.6. DISEÑO METODOLÓGICO DEL TALLER DE ORIENTACIÓN LABORAL.

(Esta Metodología planificada no fue utilizada porque el taller lo realizó Tecoloco)

TIEMPO: 3 horas.

PROPÓSITO: Aumentar las posibilidades de inserción laboral de los graduados UNI.

EJES TEMATICOS:

1. Auto-descubriéndome y preparándome para la entrevista laboral.
2. Elaboración de Currículo Vitae.
3. Elaborando mi plan estratégico de búsqueda de empleo.

ESTRATEGIA DE DESARROLLO.

1. El Coordinador del Taller de Orientación Laboral da la bienvenida y presentará el Programa de Seguimiento a Graduados, objetivos y metodología de trabajo del taller (10 min)
2. Orientará en base al registro total de asistentes al taller 3 mesas de trabajo, diferentes en correspondencia a los 3 ejes temáticos, entregará materiales, guías o instrumentos de trabajo. (10 min). Cada subgrupo de trabajo estará conformado por 15- 20 miembros y contará con 1facilitador por eje temático.

ORGANIZACIÓN:

La conformación de las mesas de trabajo por subgrupos se efectuará a partir de:

1. Registro de participantes en momento de la inscripción de acuerdo a la temática de su interés.
2. Cada mesa de trabajo tendrá un cupo limitado de 15 - 20 miembros.

RESULTADOS ESPERADOS:

Compartir y aprender experiencias innovadoras que ayude al graduado aumentar las posibilidades de inserción laboral.

Matriz No. 12. Organización del equipo de trabajo en talleres de orientación laboral

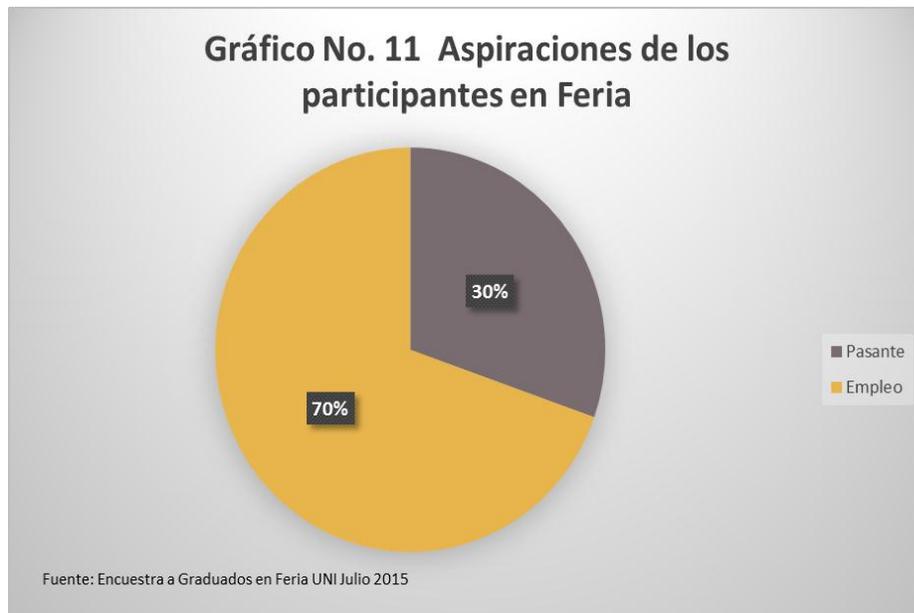
Rol	Funciones en el Taller	M	J	V	Seguimiento
Coordinador	Orienta instrucciones. Da las palabras de apertura del Taller		x		
Gestor Logístico	Gestión de recursos logísticos de los talleres de Orientación Laboral; Laboratorios, Sala de Medios Audiovisuales, Elabora, fotocopia y solicita el llenado de formato de Asistencia y de evaluación del evento. Gestiona la distribución espacial de mobiliario en sala de medios audiovisuales.	x	x		Esta tarea fue reasignada a otro miembro del equipo.
Gestor Publicitario	Gestión, de elaboración e instalación de publicidad a través de todos los medios. Gestiona la asistencia de graduados, egresados y estudiantes de 5 año. Elabora rótulos y material didáctico del taller.	x	x		Esta tarea fue suplida por el apoyo de UNEN
Facilitador	Da seguimiento a la participación del equipo Facilita mesa de trabajo de elaboración de Currículo Vitae.	x	x		Se reasignaron tareas logísticas.
Facilitador	Facilita mesa de trabajo de autodescubrimiento y preparación de entrevista de empleo.		x		
Facilitador	Facilita mesa de trabajo de plan estratégico de búsqueda de empleo.		x		

IX. ANALISIS DE RESULTADOS DE LA FERIA DE EMPLEO UNI, JULIO 2015

9.1. PASANTÍA PRIMERA ESTRATEGIA METODOLÓGICA EN FERIA DE EMPLEO UNI.

Del total de participantes en el estudio, la mayor participación (70%) aspira a un empleo, y la menor participación (30%) buscó una pasantía.

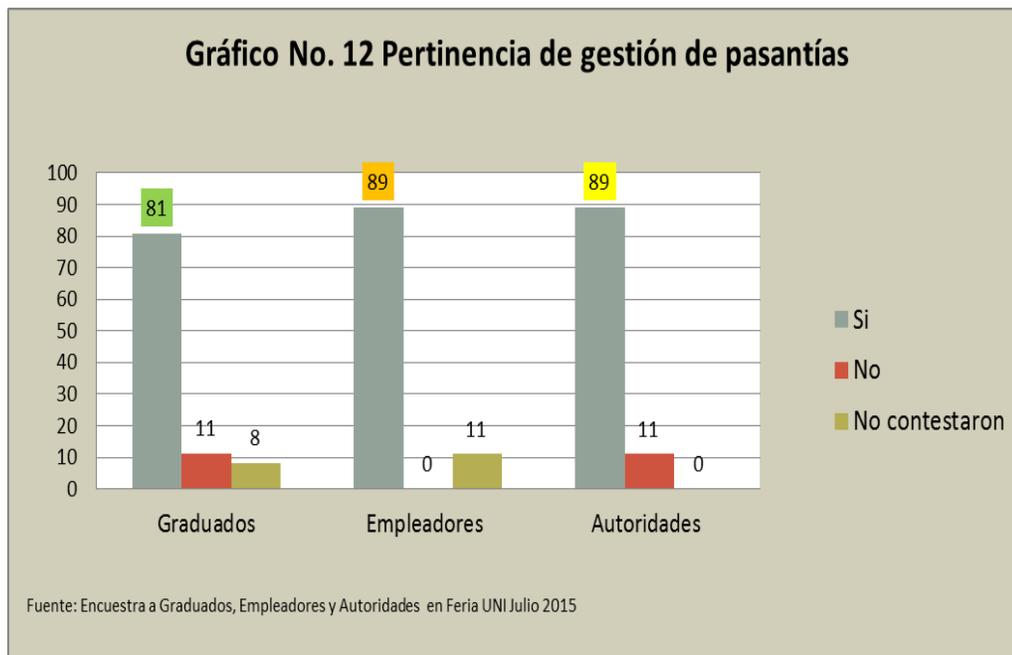
Esto tiende a indicar que la mayoría son graduados o egresados y la menor participación es de estudiantes del quinto año buscando tener experiencia laboral para mejorar las probabilidades de inserción laboral cuando culminen sus estudios. Estos datos se reflejan en el Gráfico No. 11.



Pertinencia de Pasantía primer estrategia metodológica en Feria de Empleo UNI.

Los empleadores (89%), autoridades (89%) y graduados (81%) coinciden en que son pertinentes las pasantías como estrategia en Ferias de empleo UNI.

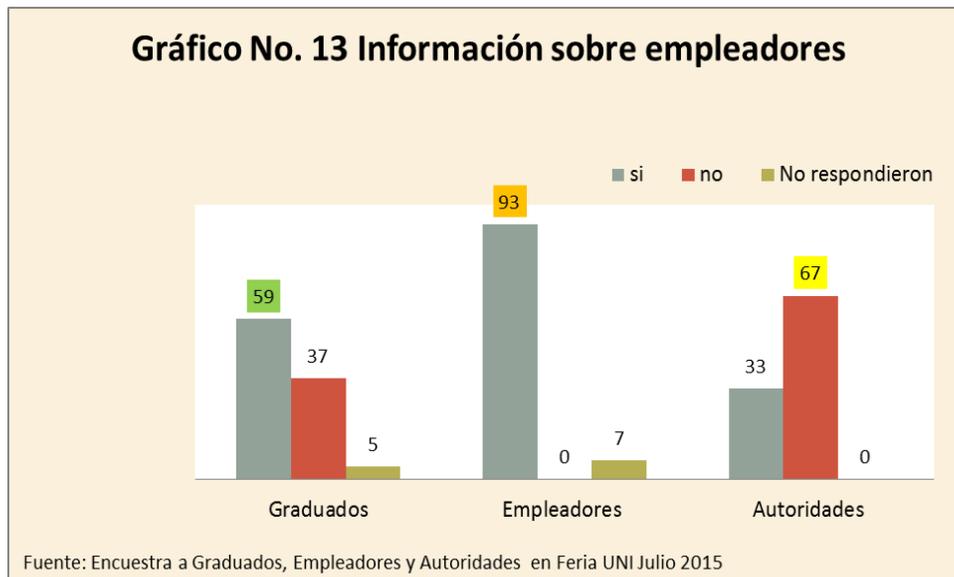
Esto revela que el mayor número de involucrados consideran muy pertinente esta estrategia en la Feria de Empleo UNI. De acuerdo a Gráfico No. 12 Pertinencia de gestión de pasantías.



9.2. INFORMACIÓN SOBRE EMPLEADORES, SEGUNDA ESTRATEGIA METODOLÓGICA EN FERIA DE EMPLEO UNI.

El mayor porcentaje (93%) corresponde a los empleadores que expresan haber proporcionado información relevante en la Feria sobre la visión de la empresa, el segundo mayor porcentaje (67%) es de a las Autoridades UNI que expusieron no tener información sobre las empresas participantes en la Feria y los graduados con el tercer mayor porcentaje (59%) expresaron haber buscado información sobre la empresa en la que aspiraban emplearse y algunos de esos empleadores se las proporcionaron.

Lo antes expresado demuestra que los empleadores y graduados consideran pertinente la información sobre empleadores en la Feria de Empleo. Dato descrito en Gráfico No. 13 Información sobre empleadores.

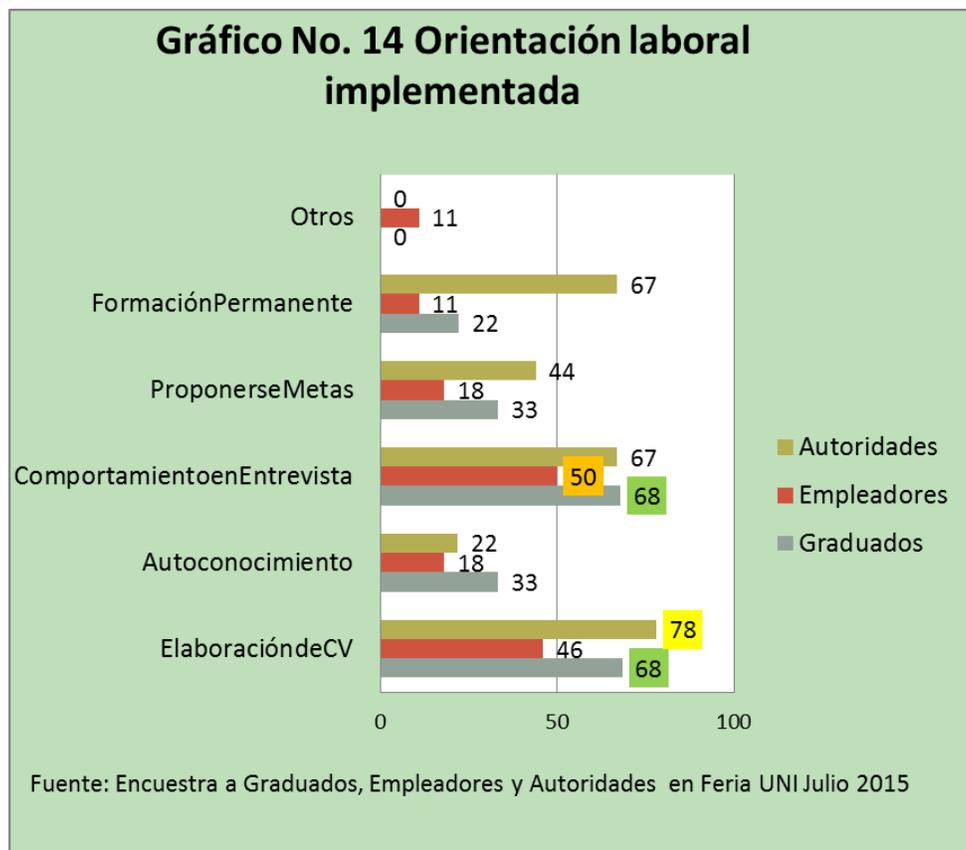


9.3. ORIENTACIÓN LABORAL IMPLEMENTADA, TERCERA ESTRATEGIA METODOLÓGICA EN FERIA DE EMPLEO UNI.

Las autoridades marcaron el mayor porcentaje (78%), donde consideran que es pertinente los talleres de Orientación para la elaboración del currículum vitae de sus graduados, el segundo mayor porcentaje (68%) es de los graduados quienes identificaron la pertinencia en los talleres de orientación laboral, el comportamiento en entrevista y la elaboración del Currículo Vitae.

El tercer mayor porcentaje (50%) corresponde a los empleadores quienes expresan la pertinencia del aprendizaje sobre el Comportamiento en Entrevistas.

Esto deja ver que los talleres de Orientación laboral están siendo aceptados por todos los involucrados en la Feria y dan mayor probabilidad para que los graduados sean elegidos en el puesto que requiere la empresa. Dato descrito en Gráfico No.14, Orientación laboral implementada

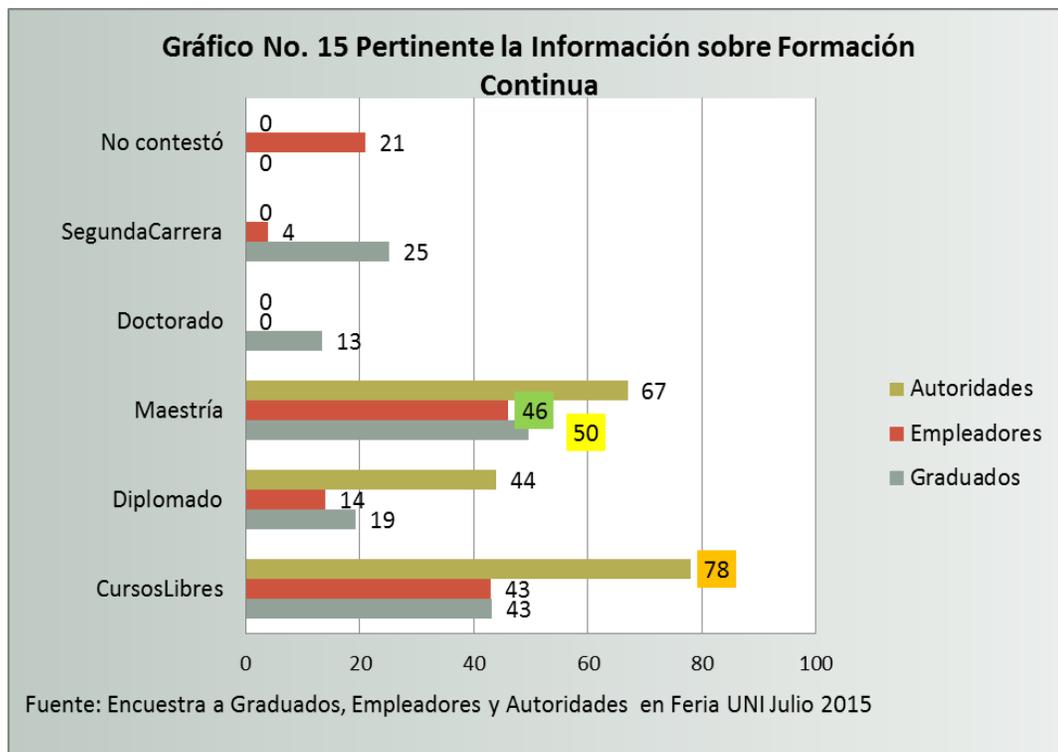


9.4. INFORMACIÓN SOBRE FORMACIÓN CONTINUA, CUARTA ESTRATEGIA METODOLÓGICA EN FERIA DE EMPLEO UNI.

El gráfico No.15 muestra que el (78%) de las autoridades consideran pertinente la Formación Continua, específicamente a través de Cursos Libres, el (50%) de graduados también consideran pertinente las pasantías pero desean hacer Maestrías y el (46%) de los empleadores quieren que los graduados realicen alguna Maestría.

Lo expresado demuestra que la Formación Continua es pertinente para elevar los niveles de inserción de los graduados UNI ya que de esta manera los graduados si logran ser contratados por los empleadores de acuerdo a lo que ellos necesitan aumenta el grado de oportunidades para ser empleado, pero al solicitar beca en la empresa para recibir esa capacitación, contraerían un compromiso muy fuerte

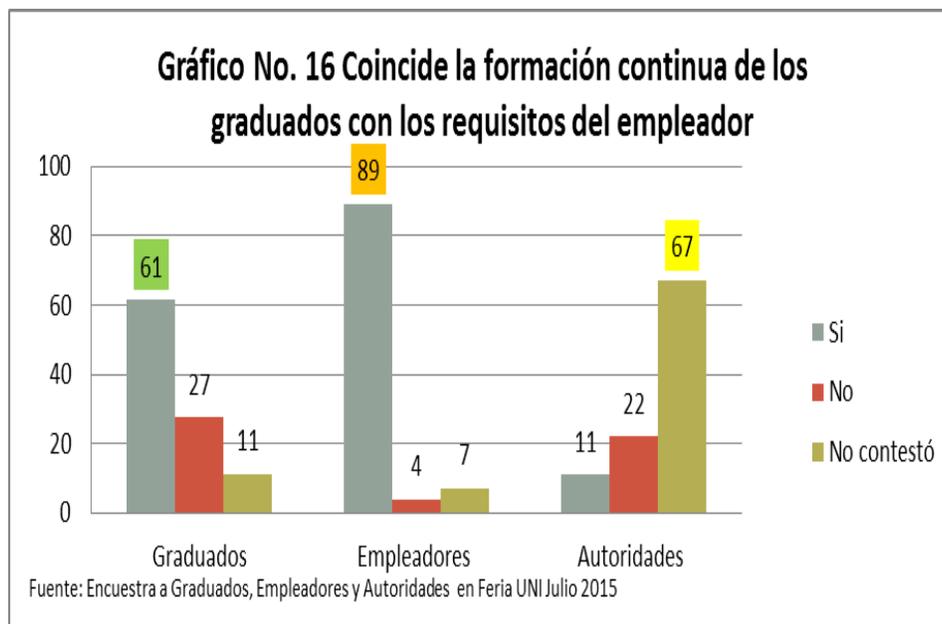
con la empresa. Dato revelado en el Gráfico No 15 Pertinencia de Formación Continua.



El mayor porcentaje (89%) de los empleadores, considera que la formación continua de los graduados coincide con los requisitos de su empresa. El segundo mayor porcentaje (67%) corresponde a las autoridades quienes se abstuvieron en responder.

El tercer porcentaje de mayor puntaje corresponde a los graduados (61%) quienes dicen que si coincide la Formación Continua adquirida, con los requisitos del empleador.

Esto deja entrever que los empleadores y graduados están de acuerdo con el nivel de formación continua que necesita en el mercado laboral. Pero las autoridades mejor se abstienen en responder. Dato revelado en el gráfico No. 16 Coincide la formación continua de los graduados con los requisitos del empleador.



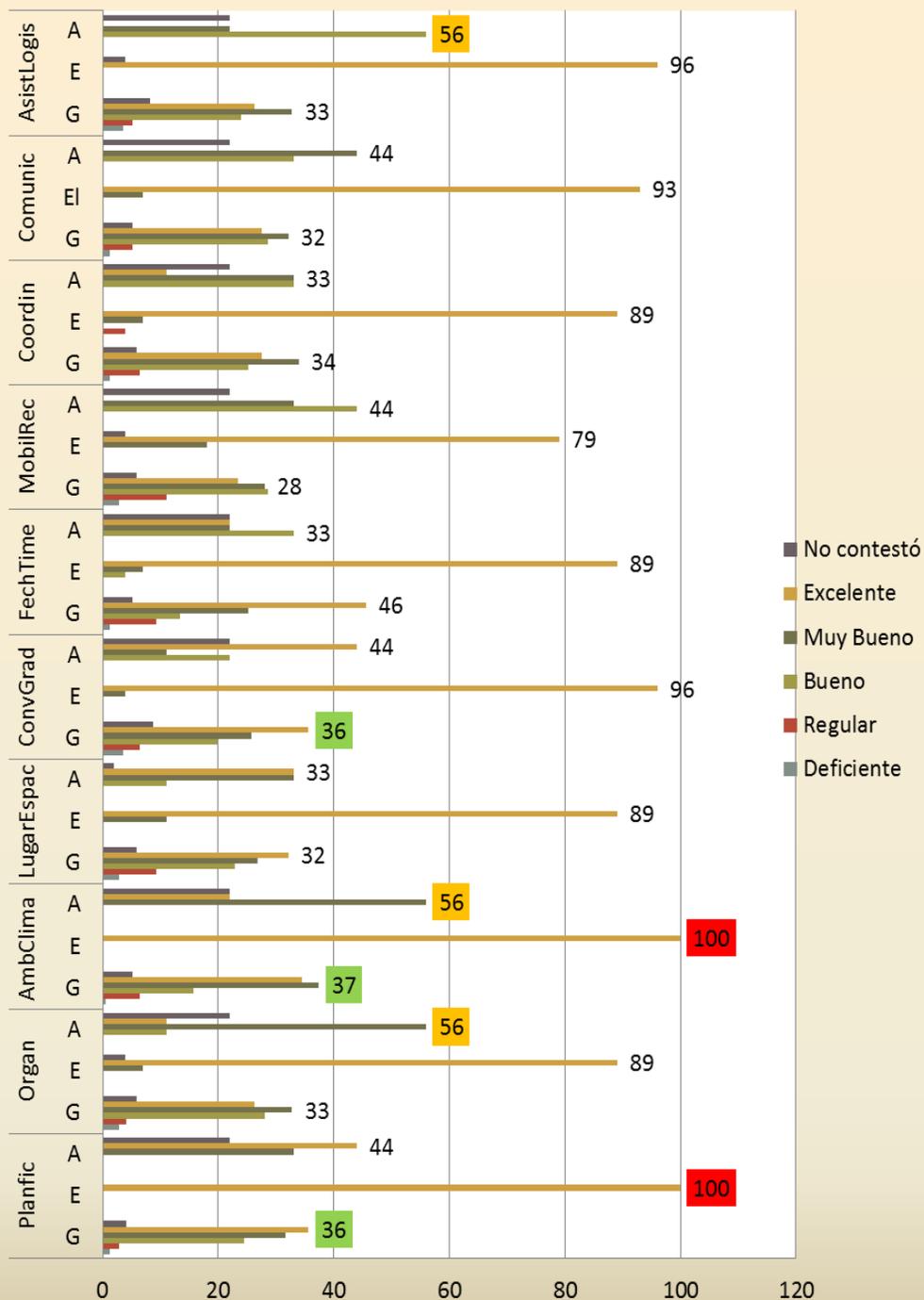
9.5. VALORACIÓN DE LOS DIFERENTES ASPECTOS DE LA FERIA.

Con el máximo porcentaje (100%) fue valorada por los empleadores como excelente, el aspecto Planificación y Ambiente o Clima en el que se generó la Feria.

El segundo mayor porcentaje (56%) fue expresado por las autoridades, la valoración de muy bueno el aspecto de Clima o Ambiente y Organización de la Feria y con el mismo porcentaje valoraron como Bueno la asistencia Logística.

El tercer mayor porcentaje (37%) correspondió a los graduados quienes valoraron de muy bueno el ambiente o clima en que se generó la feria y con un (36%) fue valorada por los graduados como excelente la etapa de Planificación y la convocatoria a graduados. Dato descrito en Gráfico No. 17

Gráfico No. 17 Valoración de las diferentes etapas de la Feria



Fuente: Encuesta a Graduados, Empleadores y Autoridades en Feria UNI Julio 2015

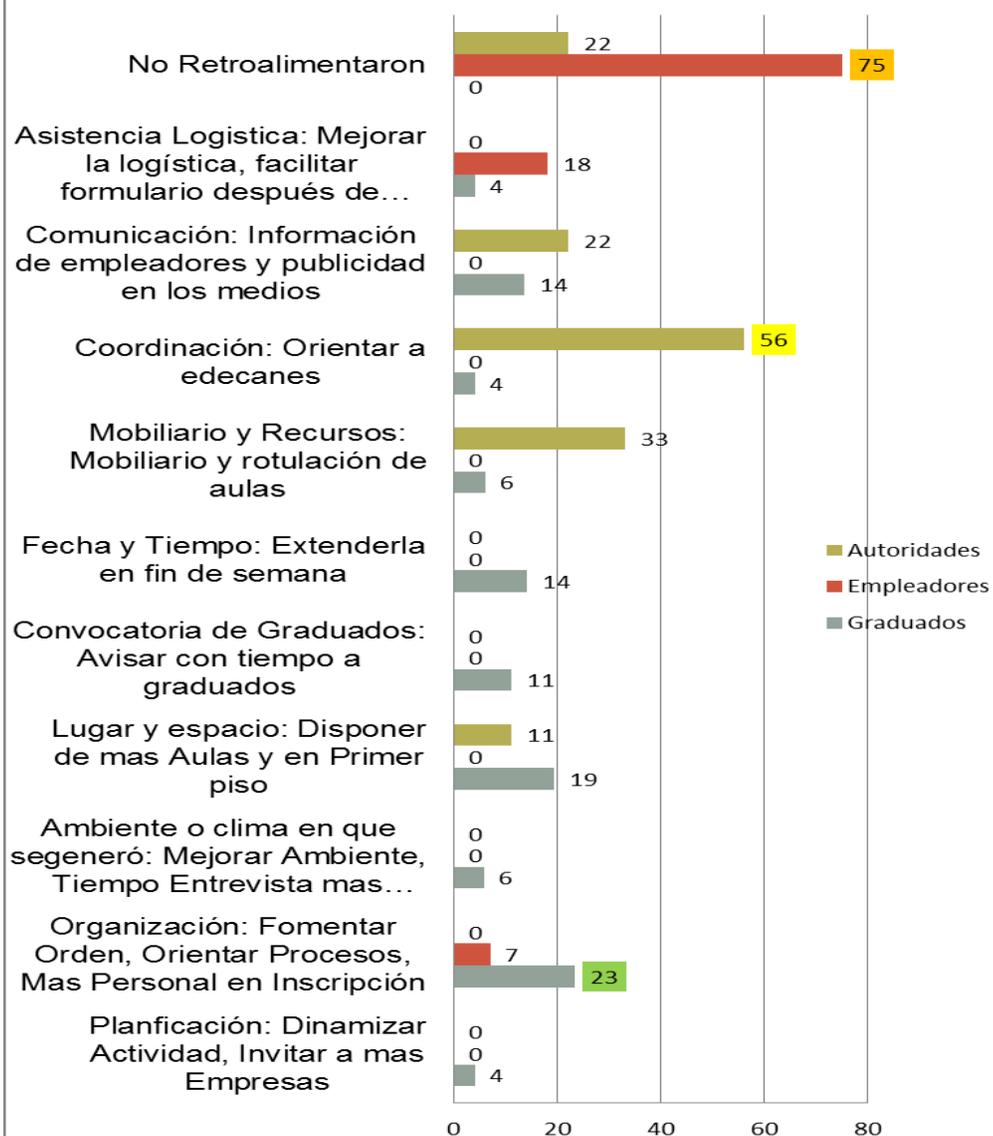
9.6. RETROALIMENTACIÓN DE LOS DIFERENTES ASPECTOS DE LA FERIA DE EMPLEO.

El 75% de los empleadores manifestó que la feria no ameritaba retroalimentación, pero el 18% de los mismos sugirió mejorar la logística, con formularios y trípticos a color. El 56% de las autoridades UNI sugirieron mejorar el aspecto de coordinación con las orientaciones que den los Edecanes. Mientras que el 23% de Graduados sugirieron fomentar orden, orientar los procesos de la feria y aumentar el personal en áreas de inscripción.

Cabe mencionar que en la Retroalimentación los Graduados fueron los más participativos y quienes marcaron las pautas que describen todas las carencias observadas y descritas en el Gráfico No. 18. Donde mencionan en mayor porcentaje que la Organización es el punto más débil de la feria ya que sintieron mucho desorden, para orientarse en los procesos y eso llevó un cierto grado de inconformidad entre los demandantes de empleo.

La retroalimentación realizada por los empleadores, fue afectada porque no se logró el acceso a los empleadores durante la feria, ni en un tiempo cercano a la ejecución de la feria. Las encuestas a empleadores se llenaron hasta tres meses después de implementada la feria a través del apoyo de la Directora del Programa de Seguimiento a Graduados PSG de la UNI.

Gráfico No. 18 Retroalimentación de la Feria



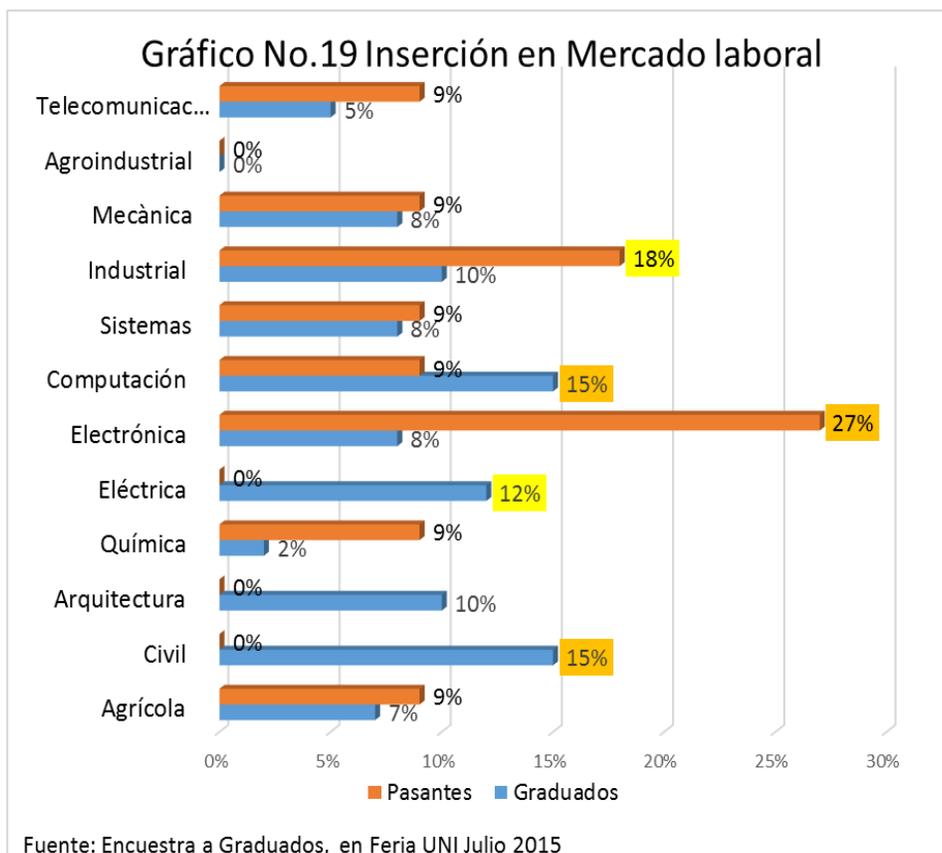
Fuente: Encuesta a Graduados, Empleadores y Autoridades en Feria UNI Julio 2015

9.7. GRADUADOS Y PASANTES INSERTOS EN PRIMER TRIMESTRE DESPUÉS DE LA FERIA.

Satisfactorio resultado la feria de empleo, ya que en el primer trimestre después de la feria, el 27% de estudiantes que pertenecían a la carrera de Electrónica y el 18% de industrial fueron insertos en el mercado laboral.

Poco satisfactorio fueron los resultados para los graduados que esperaban ser empleados ya que los mayores datos de inserción laboral, el 15% pertenece a las carreras de Civil y Computación y el 12% pertenece a Eléctrica. Ver gráfico No. 19

Comparando estos datos con los antecedentes de apertura a nuevas contrataciones de las empresas, podemos identificar que las mejores fechas de realización de las ferias es el último trimestre del año, para que la entrevista sea previa a contrataciones de los empleadores.



X. CONCLUSIONES

No. 1

Dirección de Desarrollo Educativo:

1. En el currículo existe una brecha entre la teoría y la práctica, las ofertas en el mercado laboral, no están en total correspondencia al perfil de las carreras que se producen en la UNI.

Estudiantes:

2. El perfil se considera parcialmente pertinente, se requiere actualizarlo, relacionarlo con la realidad de las empresas y en la feria participó un solo sector económico (comercio)

Programa de Seguimiento a Graduados

3. Las ofertas del mercado laboral, que asiste a las ferias, es poco satisfactorio a la correspondencia del perfil del graduado, ya que las empresas buscan profesionales administrativos y de dirección principalmente.

No. 2

Vicerrectoría Académica

4. Existen convenios entre la UNI y diversos empleadores, pero los estudiantes desconocen su existencia para poder utilizar esas oportunidades.

Dirección de Desarrollo Educativo

5. Las tendencias del Mercado Laboral corresponden a la aplicación de la tecnología, el aumento de la pequeña y mediana empresa, el incremento del sector servicio y en ventas.
6. Existen requisitos solicitados por el empresario y estos no están contemplados en el currículo de la carrera tales como; Trabajo en equipo, trabajo bajo presión, dominio del inglés y formación continua.

No. 3

Vicerrectoría Académica

7. Una de las estrategias de inserción implementadas por la UNI, es que el área de postgrado, brinde una formación continua. Pero esta trabaja independiente al currículo institucional, como una forma de darle opciones al estudiante y graduados de ampliar su formación profesional.

Programa de Seguimiento a Graduados

8. Se desarrollaron por parte del PSG - UNI, Ferias de empleo en Febrero y Abril del 2015 y Bolsa laboral, pero se carece de seguimiento al impacto de las mismas.

No. 4

Pasantes y Graduados:

9. La participación de graduados fue mayor que la de pasantes en la feria de empleo, pero en los talleres de Orientación Laboral participaron más estudiantes de los últimos años de las carreras para buscar oportunidad de pasantías.

Programa de Seguimiento a Graduados

10. El mayor porcentaje de participantes en Feria fueron graduados (70%) solicitando empleo. Y en menor proporción estudiantes del quinto año (30%), buscando tener su primera experiencia laboral para mejorar las probabilidades de inserción laboral cuando culminen sus estudios.
11. En el equipo organizador en todas las etapas de la feria, faltó más comunicación y trabajo de equipo.
12. Hubo pertinencia en la orientación laboral, ya que los estudiantes escucharon recomendaciones de cómo elaborar el currículum vitae y su desenvolvimiento en las entrevistas

No. 5

Programa de Seguimiento a Graduados

13. Los encuestados en Feria de empleo, recomendaron mejorar la logística con formularios y broshur a color, mejorar el aspecto de coordinación con la orientación de Edecanes, fomentar orden, orientar los procesos de la feria, y aumentar el personal en áreas de inscripción.
14. En el primer trimestre después de la feria, los resultados fueron satisfactorios (18% - 27%) ya que hubo inserción de pasantes de Industrial y Electrónica.
15. En el caso de los graduados no fueron satisfactorios como los pasantes ya que el mayor dato de inserción al campo laboral entró en el rango de 12% al 15% en las carreras de Civil, Computación y Eléctrica.

XI. RECOMENDACIONES

No. 1

Dirección de Desarrollo Educativo:

1. Actualizar el currículo relacionarlo con la realidad de las empresas, bajo normativas y reglamentos vigentes que incorporen la tecnificación de las profesiones, la práctica profesional, pasantías, extensión y el desarrollo de competencias laborales.

Estudiantes:

2. Solicitar en cada una de las facultades una pertinente Orientación Vocacional al iniciar los estudios en la carrera, ajustado a un currículo que demuestre y garantice la correspondencia con las demandas del mercado laboral de nuestro país para garantizar la pertinente decisión de estudiar la carrera en que clasificó.

Programa de Seguimiento a Graduados

3. Gestionar en futuras ferias un mercado laboral más amplio y próximo al perfil del graduado de todas las carreras de la UNI y dé respuesta al plan Nacional de Desarrollo de Nicaragua.

No. 2

Vicerrectoría Académica

4. Los convenios existentes, requieren de un área de coordinación que les dé seguimiento y divulgación efectiva, para que sean del conocimiento de toda la comunidad universitaria para garantizar pertinencia y utilidad.

Dirección de Desarrollo Educativo

5. Que en el currículo se incorpore el emprendedurismo para que el graduado tenga un perfil de generador de fuentes de empleo y producción de acuerdo al perfil de sus carreras.
6. Integrar al currículo; pasantías, prácticas profesionales, extensión y técnico superior.

No. 3

Vicerrectoría Académica

7. Que la Dirección de Postgrado, la Dirección de Desarrollo Educativo y la Vicerrectoría Académica, trabajen en equipo un plan Estratégico que

integre una formación continua acorde a las demandas del Mercado Laboral y el nuevo currículo institucional.

Programa de Seguimiento a Graduados

8. Diseñar un plan de seguimiento a graduados en línea, para verificar el impacto de las ferias en el mercado laboral.

No. 4

Pasantes y Graduados:

9. Invitar al mayor número de graduados en los talleres de Orientación Laboral, para asegurar que estos tengan mayor oportunidad de ser empleados en ferias de Empleo UNI.

Programa de Seguimiento a Graduados

10. Que la Bolsa Laboral de graduados UNI se depure anualmente en línea, para identificar: a los graduados contratados en el transcurso del año, el tipo de empleo obtenido, el medio o estrategia utilizada para insertarse en el mercado laboral y la estabilidad laboral alcanzada.
11. Mejorar; la comunicación y el trabajo en equipo del equipo organizador, para futuras ferias de empleo.
12. Realizar seminarios taller, en grupos de 20 personas para que aprendan a elaborar sus currículos y estrategias para la entrevista, entre otros tópicos planificados.

No. 5

Programa de Seguimiento a Graduados

13. Autoanalizar la aplicación, evaluación y retroalimentación realizada en el plan de acción 2015, para mejorar los diferentes aspectos de futuras ferias de empleo UNI.
14. Continuar con la planificación, organización e implementación de estas ferias para mejorar el rendimiento de inserción laboral y de pasantes en todas las carreras de la UNI.
15. A las empresas que asisten a las ferias de empleo que promueve la UNI se les solicite que amplíen su oferta laboral.

XII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 ACNUR/UNHCR Américas (2014) Feria de empleo cierra con buenas perspectivas para refugiados en Costa Rica. Recuperado el 25 de marzo de 2015 de: <https://plus.google.com/+acnur/posts/5utqziwuEbh>
- 2 Cantero (2015, 19 de enero) ¿Cómo puede conseguir el próximo empleo? Recuperado el 2 de febrero del 2015 de: www.elempleo.com/costarica/trabajo/ofertas.aspx
- 3 Carballo, M. (2016, Febrero) Entrevista con Maryeni Sánchez, Directora de Bolsa Laboral de Universidad Centroamericana (UCA), Managua, Nicaragua: Impacto de Ferias de Empleo impulsadas en la UCA. Grabación en audio.
- 3 Carballo, M. (2016, Octubre) Entrevista con Thalia Flores, Directora de Programa de Seguimiento a Graduados Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), Managua, Nicaragua: Impacto de Ferias de Empleo impulsadas en la UNI. Grabación en audio.
- 4 Deconceptos.com (s.f) Concepto de laboral. Recuperado el 17 de febrero del 2015 en: <http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/laboral#ixzz3Xaw6Q49s>
- 5 Definición ABC (2015) "Definición de Perfil" Recuperado el 6 de Junio del 2015 en: <http://www.definicionabc.com/general/perfil.php>
- 6 Definición.com (s.f) Concepto de estrategia - Definición, Significado y Qué es <http://definicion.de/estrategia/#ixzz3qxTXRZUA>
- 7 Definición.de (s.f.) Concepto. Recuperado el 8 de Mayo del 2015 en: <http://definicion.de/estrategia/>
- 8 Díaz R., Arancibia V. (2002) El enfoque de las competencias laborales. Recuperado el 4 de Abril del 2015 en: <http://es.slideshare.net/medita01/el-enfoque-delascompetenciaslaborales>

- 9 E&N (2013, 9 de mayo) Estrategia y negocios. Estrategias de empleo para jóvenes de Costa Rica. Recuperado el 20 de abril de 2015 en:
<http://www.estrategiaynegocios.net/csp/mediapool/sites/EN/CentroAmericayMundo/CentroAmerica/CostaRica/CRNegocios/story.csp?cid=470172&sid=1436&fid=330>
- 10 Fernández E. (s.f.) Planificación. Recuperado el 17 de febrero del 2015 en:
<http://www.monografias.com/trabajos34/planificacion/planificacion.shtml#ixzz3ZZVn6gYw>
- 11 González D. (2013, 14 de enero) Procedimiento de Medición y Seguimiento de los procesos de un Sistema de Gestión de la Calidad. Recuperado el 14 de mayo de 2015 en:
<http://www.monografias.com/trabajos94/procedimiento-medicion-y-seguimiento-procesos-sistema-gestion-calidad/procedimiento-medicion-y-seguimiento-procesos-sistema-gestion-calidad.shtml>
- 12 Llorens S. (s.f.) Significado y actitudes de la formación continua: Un estudio cualitativo en el sector metal-mecánica. Recuperado el 10 febrero del 2015 en:
<http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi3/signif.pdf>
- 13 M&R Consultores (2015) El Nuevo Diario, Managua. Rescatado el 12 de julio del 2015 en:
<http://www.elsalvador.com/articulo/negocios/desempleo-alza-precios-preocupan-nicaraguenses-72219>
- 14 Mabel K. (s.f.) Mercado de Trabajo. Rescatado en mayo del 2015 en:
<http://www.monografias.com/trabajos59/mercadotrabajo/mercadotrabajo.shtml>
- 15 Murphy, John (1999) Technical analysis of the Financial Markets.
- 16 Observatorio Laboral México (2015) Competencias laborales. Recuperado en mayo del 2015 en:
http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/competencias_laborales.
- 17 Observatorio Laboral México (2015) Formación para el Trabajo. México: Recuperado en Mayo del 2015 en:
http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/formacion_para_el_trabajo

- 18 Oxford (2015) Dificultad concepto. Recuperado el 8 de Mayo del 2015 en: <http://www.oxforddictionaries.com/es/definicion/espanol/dificultad>
- 19 Pérez G. (2008, 21 de Octubre) Economía Descriptiva I Rescatado de: <http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catecdes/materiales/indicadores.pdf>
- 20 Piedrahita E. y Herrera B. (2010, mayo) Universidad Santo Tomás Bucaramanga. Qué es una organización. Recuperado el 18 de febrero del 2015 en: <http://www.monografias.com/trabajos82/paper-que-es-organizacion/paper-que-es-organizacion.shtml#ixzz3ZZjXwM00>
- 21 Programa de Seguimiento a Graduados (PSG) – Universidad Nacional de Ingeniería (UNI) (2008) Evaluación externa del currículo vigente en las carreras de la UNI y detección de necesidades y demandas de la formación de Ingenieros y Arquitectos, en el marco del proceso institucional de transformación curricular 2006 – 2009.
- 22 Programa de Seguimiento a Graduados (PSG) - Universidad Nacional de Ingeniería (UNI) (2015) Estudio de Seguimiento a Graduados 2008-2013
- 23 Programa Nacional de Asistencia Alimentaria PRONAA, Asistencia de Información sobre la primera Infancia en América Latina (2012) Plan de acción de feria. Perú. Recuperado el 14 de mayo del 2015 en: http://joseolayahuaraz.blogspot.com/p/blog-page_4.html
- 24 Programa Promoción de la Microempresa, Pequeña y Mediana Empresa en Guatemala (s.f.) Manual para organizadores de ferias. Cooperación República Federal de Alemania. Recuperado el 2 de abril de 2015 de: <http://www.negociosgt.com/archivos/1180376536.pdf>
- 25 Rodríguez A. y Muñoz A.(2012, noviembre) Historia, definición y legislación de las ferias comerciales. Recuperado el 13 de febrero del 2015 en: [https://www.Dialnet-HistoriaDefinicionYLegislacionDeLasFeriasComercial-4183934%20\(3\).pdf](https://www.Dialnet-HistoriaDefinicionYLegislacionDeLasFeriasComercial-4183934%20(3).pdf)

26 Schkolnik M. Araos C. y Machado F. (2005) Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina. Recuperado el 2 de abril del 2015 de: <http://www.worldcat.org/title/certificacion-por-competencias-como-parte-del-sistema-de-proteccion-social-la-experiencia-de-paises-desarrollados-y-lineamientos-para-america-latina/oclc/318368181/viewport>

27 Servicio Nacional de Empleo (2014). “Feria de Empleo” México: Gobierno. Recuperado el 17 de mayo de 2015 de <http://ferias.empleo.gob.mx>

28 Streissguth M. (2014) Pros y contras de ferias de empleo. Recuperado el 15 de abril de: <http://pyme.lavoztx.com/pros-y-contras-de-las-ferias-de-empleo-8585.html>

29 Tecoloco (2012) Preguntas comunes en entrevista laboral. Recuperado el 27 de mayo de 2015 de: <https://www.tecoloco.com.ni/blog/preguntas-comunes-en-una-entrevista-laboral.aspx>

30 Tecoloco (2012, 22 de junio). Nicaragua: Servicio de Empleo. Las tendencias del mercado laboral en Nicaragua. Recuperado el 21 de mayo de 2015, de <https://www.tecoloco.com.ni/blog/las-tendencias-del-mercado-laboral-en-nicaragua.aspx>

31 Tecoloco Nicaragua. (2012) Rangos salariales en el mercado laboral. Recuperado el 3 de febrero del 2015 en: <http://www.tecoloco.com.ni/blog/rangos-salariales-en-el-mercado-laboral.aspx>

32 Tecoloco. Nicaragua (2012) Carreras profesionales de mayor demanda en Nicaragua. Recuperado el 25 junio del 2015 en: <http://www.tecoloco.com.ni/blog/carreras-profesionales-de-mayor-demanda-en-nicaragua.aspxE>

33 Turmero I. (s.f.) Gestión de la Calidad. Recuperado el 19 de febrero del 2015 en: <http://www.monografias.com/trabajos94/procedimiento-medicion-y-seguimiento-procesos-sistema-gestion-calidad.shtml#ixzz3oedjXqDt>

34 Universidad Católica del Norte UCN. (2014) Chile Feria laboral. Recuperado el 12 de abril del 2015 de: <https://www.facebook.com/FeriaLaboralUCN/>

35 Universidad Politécnica UPOLI (2015) Empresas reclutan a universitarios. Recuperado en Febrero del 2016 en: <http://www.upoli.edu.ni/noticias/verNoticia/articulo:172-empresas-reclutan-a-universitarios->

36 Universidad Politécnica UPOLI (2016 febrero) Recuperado en Febrero 2016 de <http://www.elnuevodiario.com.ni/desde-la-u/299843-feria-empleo-upoli/>

37 Vidal J. (2003) Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Recuperado en febrero de 2016 de <http://sid.usal.es/idocs/f8/fdo7238/estudio.pdf>

XIII. ANEXOS:

13.1. GUÍA DEL ANÁLISIS SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL DEL GRADUADO EN CORRESPONDENCIA A LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL, EN ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS DEL 2009 Y 2014.

DESCRIPTORES	ESTUDIO PSG-UNI 2009	ESTUDIO PSG-UNI 2014	ANÁLISIS
Perfil del graduado en correspondencia a las demandas del mercado laboral			
Dificultades que los graduados han tenido para su inserción en el mercado laboral en correspondencia a su perfil profesional.			
Estrategias que ha implementado la UNI, para elevar la inserción laboral de los graduados.			

13.2. GUÍA DE ANÁLISIS PARA LA CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL DEL GRADUADO EN CORRESPONDENCIA A LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL EN INFORMES DE FERIAS DE EMPLEO UNI FEBRERO Y ABRIL DEL 2015, Y ENTREVISTA A DIRECTORA PSG.

Información que se busca	Entrevista a Directora PSG	Informe de Feria UNI Febrero 2015. PSG (2015)	Informe de Feria UNI Abril 2015, PSG (2015)	Análisis comparativo de la información relevante encontrada.
1. Perfil del graduado en correspondencia a las demandas del mercado laboral				
2. Dificultades que los graduados han tenido para su inserción en el mercado laboral en correspondencia a su perfil profesional.				
3. Estrategias que ha implementado la UNI, para elevar la inserción laboral de los graduados.				

13.3. GUÍA DEL ANÁLISIS SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL DEL GRADUADO EN CORRESPONDENCIA A LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL EN INFORMES DE FERIAS DE EMPLEO UNI FEBRERO Y ABRIL DEL 2015.

CARRERAS UNI	CARGOS SEGÚN PERFIL	CARGOS OFERTADOS	ANALISIS
TELECOMUNICACIONES			

13.4.1. Guía de seguimiento de actividades feria de empleo UNI. (Primera parte)

	Actividades	1m	2m	3m	4m	1J	2J	3J	4J	1j	2j	3j	4j	Evaluación
1	Reuniones de equipo coordinador	■			■	■			■	■				1
2	Listado de empresas a invitar	■	■	■	■									4
3	Contacto e invitación a empresas			■	■									4
4	Gestión de instalaciones							■	■	■				3
5	Gestión de publicidad	■	■	■	■	■	■	■						4
6	Solicitud donaciones	■	■	■	■									3
7	Solicitud de vacantes					■	■	■	■					3
8	Diseño afiches, volantes y pancarta			■	■	■	■	■	■	■				5
9	Solicitud, espacios en medios de comunicación			■	■	■	■							1
10	Publicidad y monitoreo			■	■	■	■	■	■	■				2
11	Capacitación a edecanes	■	■	■	■									1
12	Reunión informativa con empresas					■								2
13	Elaboración y publicación vacantes									■				3
14	Listado equipo y mobiliario							■	■					3

13.4.2. Guía de seguimiento de actividades de feria de empleo UNI (Segunda parte)

	Actividades	1m	2m	3m	4m	1J	2J	3J	4J	1j	2j	3j	4j	Evaluación
16	Ubicación empresas e instituciones													5
17	Perifoneo del evento con voluntariado estudiantil.													1
18	Monitoreo de empresas participantes													3
19	Monitoreo de vacantes													2
20	Talleres de orientación Laboral para las 10 carreras de la universidad.													4
21	Retiro equipo y mobiliarios													4
22	Capacitación/Taller a empleadores sobre información a presentar													1
23	Ingreso de información de empleadores en Facebook PSG													1
24	Monitoreo de contrataciones													1
25	Monitoreo registro información													2

13.5. GUÍA DE OBSERVACIONES SISTEMÁTICAS

Fecha: _____

Ubicación: _____

Situación observada y contexto: _____

Tiempo de observación: _____

Observadora: _____

Hora	Descripción	Interpretación (lo que pienso, siento, conjeturo, me pregunto)

13.6. ENCUESTA A GRADUADOS PARTICIPANTES EN FERIA DE EMPLEO

Estimado/a:

La Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), bajo la dirección de la Vice Rectoría Académica, encargó al Programa de Seguimiento a Graduados, la realización de Estrategias en pro de la Inserción de sus graduados en el mercado laboral. los resultados servirán de insumo en el Estudio del **Impacto de la Feria de Empleo como Estrategia para la inserción en el mercado laboral de los graduados de Ingeniería y Arquitectura de la UNI**. Para ello le solicitamos un poco de su tiempo para realizar esta entrevista. Agradecemos su aporte y asumimos el compromiso de manejar con privacidad la información.

Instrucciones Generales:

Con base a su experiencia en ferias de empleo, por favor conteste brevemente, y encierre en un círculo según su criterio. Sus respuestas son confidenciales y serán usadas únicamente con propósitos de esta investigación.

DATOS GENERALES:

Aspiraciones en la Feria: 1) Pasante _____ 2) Empleado_____

Carrera: 1)Arquitectura 2)Civil 3)Agrícola 4)Industrial 5)Mecánica 6)Sistemas 7)Eléctrica 8)Electrónica 9)Computación 10)Telecomunicación 11)Química 12)Agroindustrial 13)Otro, especifique_____

Recinto: 1)IES 2)RUSB 3)RUPAP 4)RUACS 5) Estelí 6)Otro, especifique_____

Género: F_____ M_____

DESARROLLO:

MERCADO LABORAL

1. ¿De acuerdo a su óptica usted ha identificado alguna tendencia del mercado laboral de los Ingenieros y Arquitectos? (Puede señalar más de una opción)
 - 1) Desarrollo Tecnológico
 - 2) Incremento del sector Servicio
 - 3) Experiencia laboral
 - 4) Trabajo de medio tiempo
 - 5) Aumento de la pequeña y mediana empresa
 - 6) Trabajo fuera de Managua
 - 7) Otras, especifique
2. ¿Qué competencias laborales demandaron los empleadores?(Puede señalar más de una opción)
 - 1) Dominio del inglés
 - 2) Dominio de las TIC
 - 3) Relaciones humanas
 - 4) Trabajar bajo presión.
 - 5) Comunicación interpersonal
 - 6) Trabajo en equipo.
 - 7) Otras especifique

3. Considera usted que la UNI aporta a las Políticas de Empleo vigente? (En caso de contestar si especifique de qué manera)

1) Si:___

2) No:___

4. Que tipos de empleo le ofertaron los empleadores?

5. ¿Usted ha obtenido información, sobre los empleadores presentes en la Feria?
En caso de contestar si, especifique que tipo

1) Si:___

2) No:___

PERFIL DEL GRADUADO

6. ¿La oferta de empleo presentada en la feria, corresponde a su perfil profesional? Justifique su respuesta.

1) Si:___

2) No:___

7. ¿Qué nivel de ingresos económicos aspira al ser empleado?

1) Menos de 5,000:___

4) 20,000 a 30,000

2) 5,000 a 10,000:___

5) 30,000 a más

3) 10,000 a 20,000:___

8. ¿Qué aspiraciones tiene en cuanto a su formación continua en: CP)corto MP)mediano y LP)largo plazo? Explique.

1) Cursos Libres en CP, MP, LP

4) Doctorado en CP, MP, LP

2) Diplomado en CP, MP, LP

5) Una segunda Carrera en CP,

3) Maestría en CP, MP, LP

MP, LP

DIFICULTADES DE LOS GRADUADOS PARA SU INSERCIÓN LABORAL

9. ¿Ha identificado alguna dificultad para insertarse en el mercado laboral en correspondencia a su perfil profesional? Especifique

ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL

10. ¿Cuáles son las estrategias de inserción laboral que ha utilizado de la UNI?

(Puede encerrar más de una respuesta)

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1) Bolsa Laboral | 4) Emprendedurismo |
| 2) Feria de Empleo | 5) Otros especifique |
| 3) Pasantías | |

11. ¿Qué aprendizaje en cuanto a orientación laboral ha implementado en la Feria? (Puede encerrar más de una respuesta)

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------|
| 1) Elaboración de Currículo Vitae | 4) Proponerse metas |
| 2) Autoconocimiento | 5) Formación Permanente |
| 3) Comportamiento en Entrevista | |

12. ¿En la feria UNI los empleadores le han brindado información sobre su empresa, considera de interés y suficiente esa información?

13. ¿Considera pertinente la gestión de pasantías para los estudiantes de tercer, cuarto, quinto año y egresados en la feria de empleo UNI? Justifique su respuesta.

14. ¿Ha sido requisito de los empleadores la formación continua para los prospectos a ser empleados?

15. ¿Usted cumple con los requisitos de los empleadores en cuanto a formación continua? En caso de contestar si justifique su respuesta.

- | | |
|-------|-------|
| 1) Si | 2) No |
|-------|-------|

VALORACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE INSERCIÓN LABORAL

16	Valore Aspectos	Escala del 0 al 5
16.1	Planificación	
16.2	Organización	
16.3	Ambiente o clima en que se generó	
16.4	Lugar y espacio	
16.5	Convocatoria de graduados	
16.6	Fecha y Tiempo	
16.7	Mobiliario y material de oficina recursos tecnológicos	
16.8	Coordinación	
16.9	Comunicación	
16.10	Asistencia logística del PSG	

RETROALIMENTACIÓN Y MEJORA DE FERIAS DE EMPLEO

17	Sugerencias para mejorar Aspectos	Sugerencias
17.1	Planificación	
17.2	Organización	
17.3	Ambiente o clima en que se generó	
17.4	Lugar y espacio	
17.5	Convocatoria de graduados	
17.6	Fecha y Tiempo	
17.7	Mobiliario y material de oficina recursos tecnológicos	
17.8	Coordinación	
17.9	Comunicación	
17.10	Asistencia logística del PSG	

Se le agradece su valiosa colaboración.

13.7. ENCUESTA A EMPLEADORES EN FERIA DE EMPLEO UNI

Estimado/a:

Con el Objeto culminar los requisitos de estudio y optar al grado de “Máster en Administración y Gestión de la Educación” la Arq. Mercedes Carballo Aguilar realiza el Estudio de “**Impacto de la Feria de Empleo como Estrategia para la inserción en el mercado laboral de los graduados de Ingeniería y Arquitectura de la UNI**”. Para ello le solicitamos su apoyo y un poco de su tiempo para realizar esta encuesta. Agradecemos su aporte y asumimos el compromiso de manejar con privacidad la información proporcionada en este instrumento, que se hará llegar por medio del Programa de Seguimiento a Graduados, quienes serán el canal de comunicación con su persona y quienes podrán proporcionarles los resultados finales de la investigación con la que usted está colaborando.

Instrucciones Generales:

Con base a su experiencia en ferias de empleo, por favor conteste brevemente y encierre en un círculo o resalte el texto según su criterio. Sus respuestas son confidenciales y serán usadas únicamente con propósitos de esta investigación.

DATOS GENERALES:

Empresa /Institución: _____ Encuestado: _____

Correo Electrónico: _____ Tel. o Cel. _____

DESARROLLO:

MERCADO LABORAL

1. ¿De acuerdo a su experiencia usted ha identificado alguna tendencia en el mercado laboral de los Ingenieros y Arquitectos? (Puede señalar más de una opción)
 - 1) Desarrollo Tecnológico
 - 2) Incremento del sector Servicio
 - 3) Experiencia Laboral
 - 4) Trabajo de medio tiempo
 - 5) Aumento de la pequeña y mediana empresa
 - 6) Trabajo fuera de Managua
 - 7) Otras, especifique

2. ¿Qué competencias laborales demanda usted como empleador en esta Feria de Empleo? (Puede señalar más de una opción)
 - 1) Dominio del ingles
 - 2) Dominio de las TIC
 - 3) Relaciones humanas
 - 4) Trabajar bajo presión
 - 5) Comunicación interpersonal
 - 6) Trabajo en equipo.
 - 7) Otras especifique

3. Considera que la UNI está aportando a las Políticas Nacionales de Empleo vigente? (En caso de contestar si especifique de qué manera)

3) Si:____

4) No:____

4. Qué tipos de empleo oferta para los graduados y pasantes?

5. ¿A los graduados usted les proporcionó información sobre su empresa o institución? En caso de contestar si, especifique que tipo.

3) Si:____

4) No:____

PERFIL DEL GRADUADO

6. ¿El perfil de los graduados está en correspondencia a los empleos ofertados por su empresa?

7. ¿Tiene usted conocimiento sobre el Nivel de ingresos económicos que aspiraban los graduados?

1) Menos de 5,000:____

4) 20,000 a 30,000

2) 5,000 a 10,000:____

5) 30,000 a más

3) 10,000 a 20,000:____

8. ¿En las entrevista ha identificado las aspiraciones de los gradados o pasantes en cuanto a su formación continua? Encierre en un círculo el inciso y el plazo: (CP)corto plazo(MP)mediano plazo y LP)largo plazo. Puede marcar más de una opción.

6) Cursos Libres en CP, MP, LP

9) Doctorado en CP, MP, LP

7) Diplomado en CP, MP, LP

10)Una segunda Carrera en CP,
MP, LP

8) Maestría en CP, MP, LP

DIFICULTADES DE LOS GRADUADOS PARA SU INSERCIÓN LABORAL

9. ¿Conoce las dificultades que presentan los graduados para insertarse en el mercado laboral en correspondencia a su perfil profesional? En caso de responder si, especifique

1) Si:_____

2) No:_____

ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL

10. ¿Cuáles son las estrategias de inserción laboral que le han proporcionado en la UNI para vincularse con los graduados? (Puede encerrar más de una respuesta)

6) Bolsa Laboral

9) Emprendedurismo

7) Feria de Empleo

10)Otros especifique

8) Pasantías

11. ¿Usted identificó qué aprendizajes en cuanto a orientación laboral han asimilado los graduados presentes en la feria?

6) Elaboración de Currículo Vitae

9) Proponerse metas

7) Autoconocimiento

10)Formación Permanente

8) Comportamiento en Entrevista

12. ¿Considera pertinente la gestión de pasantías para los estudiantes de tercero, cuarto, quinto año y egresados de la feria de empleo? Justifique su respuesta.

1) si _____

2) no _____

13. ¿Qué requisitos en cuanto a formación continua necesitan los graduados para pertenecer a su empresa?

14. ¿La formación continua de los graduados que han participado en la Feria de Empleo UNI, tienen los requisitos que usted demanda para su empresa? En caso de contestar si justifique su respuesta.

3) Si

4) No

FERIA DE EMPLEO COMO ESTRATEGIA DE INSERCIÓN LABORAL

15	Valore los siguientes aspectos de la Feria Aspectos	Escala del 0 al 5
15.1	Planificación	
15.2	Organización	
15.3	Ambiente o clima en que se generó	
15.4	Lugar y espacio	
15.5	Convocatoria de graduados	
15.6	Fecha y Tiempo	
15.7	Mobiliario y material de oficina recursos tecnológicos	
15.8	Coordinación	
15.9	Comunicación	
15.10	Asistencia logística del PSG	

RETROALIMENTACIÓN Y MEJORA DE FERIAS DE EMPLEO

	Aspectos a mejorar en futuras ferias	Sugerencias
16.1	Planificación	
16.2	Organización	
16.3	Ambiente o clima en que se generó	
16.4	Lugar y espacio	
16.5	Convocatoria de graduados	
16.6	Fecha y Tiempo	
16.7	Mobiliario y material de oficina recursos tecnológicos	
16.8	Coordinación	
16.9	Comunicación	
16.10	Asistencia logística	

15. Cuántos graduados entrevistados fueron contratados?						
	Julio		Agosto		Septiembre	
	#	Cargo	#	Cargo	#	Cargo
Arquitectura						
Civil						
Agrícola						
Industrial						
Mecánica						
Sistemas						
Eléctrica						
Electrónica						
Computación						
Telecomunicación						
Química						
Agroindustrial						
Cuántos estudiantes entrevistados, hicieron pasantías?						
	Julio		Agosto		Septiembre	
	#	Cargo	#	Cargo	#	Cargo
Arquitectura						
Civil						
Agrícola						
Industrial						
Mecánica						
Sistemas						
Eléctrica						
Electrónica						
Computación						
Telecomunicación						
Química						
Agroindustrial						
Otros						

Se le agradece su valiosa colaboración.

13.8. ENCUESTA A AUTORIDADES UNI SOBRE FERIAS DE EMPLEO

Estimado/a:

La Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), bajo la dirección de la Vice Rectoría Académica, encargó al Programa de Seguimiento a Graduados, la realización de Estrategias en pro de la, Inserción de sus graduados en el mercado laboral. los resultados servirán de insumo **en el Estudio del Impacto de la Feria de Empleo como Estrategia para la inserción en el mercado laboral de los graduados de Ingeniería y Arquitectura de la UNI**. Para ello le solicitamos un poco de su tiempo para realizar esta entrevista. Agradecemos su aporte y asumimos el compromiso de manejar con privacidad la información.

Instrucciones Generales:

Con base a su experiencia en ferias de empleo, por favor conteste brevemente. Sus respuestas son confidenciales y serán usadas únicamente con propósitos de esta investigación

Lugar: _____ Fecha: _____ Hora: _____

Entrevistado: _____ Entrevistador: _____

DESARROLLO:

MERCADO LABORAL

- ¿De acuerdo a su experiencia usted ha identificado alguna tendencia que determine el mercado laboral de los Ingenieros y Arquitectos? (Puede señalar más de una opción)
 - Desarrollo Tecnológico
 - Incremento del sector Servicio
 - Hablar segundo idioma
 - Aumento de la pequeña y mediana empresa
 - Otras, especifique
- ¿Qué competencias laborales demanda usted como empleador en esta Feria de Empleo?
 - Dominio del ingles
 - Experiencia mínima de 5 años
 - Relaciones humanas
 - Trabajar bajo presión
 - Comunicación interpersonal
 - Trabajo en equipo.
 - Otras especifique
- De qué manera aporta como empleador en las Políticas de Empleo vigente?
- Que tipos de empleo oferta en la Feria de Empleo desarrollada en la UNI?

5. ¿Qué estrategia ha implementado el PSG, para que los graduados UNI obtengan información sobre ustedes los empleadores nacionales?

PERFIL DEL GRADUADO

6. ¿Ha brindado orientaciones al PSG para que el perfil de los graduados esté en correspondencia a las ferias de empleo realizadas en la UNI?
7. ¿Tiene usted conocimiento sobre el Nivel de ingresos económicos que aspiran los graduados en la feria de la UNI?
8. ¿En la entrevista ha identificado las aspiraciones de los graduados en cuanto a su formación continua? Justifique su respuesta.

DIFICULTADES DE LOS GRADUADOS PARA SU INSERCIÓN LABORAL

9. ¿Ha identificado alguna dificultad entre los graduados para insertarse en el mercado laboral en correspondencia a su perfil profesional? Especifique

ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL

10. ¿Considera pertinente esta estrategia de inserción laboral que ha implementado el Programa de Seguimiento a Graduados de la UNI?
si____ no:____

11. ¿Qué nivel de eficacia a identificado en cuanto a la orientación laboral asimilada por los graduados?

Muy Buena____

Regular____

Buena _____

Deficiente:_____

12. ¿Usted como empleador ha brindado información sobre su empresa a los graduados?,
si: _____ no: _____
13. ¿Ha participado en la gestión de pasantías para los estudiantes de tercero, cuarto, quinto año y egresados de la feria de empleo? Justifique su respuesta.
si : _____ no _____
14. ¿Qué requisitos en cuanto a formación continua requiere para sus empleados?
15. ¿La formación continua de los graduados que han participado en la Feria de Empleo UNI, ha sido acorde con los requisitos que usted demanda para su empresa? Justifique su respuesta.

FERIA DE EMPLEO COMO ESTRATEGIA DE INSERCIÓN LABORAL

16. Sus expectativas sobre la Planificación de la Feria de Empleo fueron
- | | |
|--------------------------|-----------------------------|
| a) Satisfactorias: _____ | d) Buenas: _____ |
| b) muy buenas: _____ | e) Regular : _____ |
| c) excelentes: _____ | f) No satisfactorias: _____ |
17. Considera que la fecha en que se planifico la feria fue la más idónea para su ejecución? Justifique su respuesta.
Si: _____ No: _____
18. El tiempo fue suficiente para atender a la demanda de los graduados?
Si: _____ No: _____
19. ¿Qué otra estrategia considera oportuna para captar a los graduados?
20. ¿Cómo considera usted la Organización de la Feria de Empleo?
- | | |
|----------------------|-------------------|
| a) Excelentes: _____ | d) Regular: _____ |
| b) Muy buenas: _____ | e) Malas: _____ |
| c) Buenas: _____ | |

21. ¿El lugar donde estaba ubicada la feria presentaba las condiciones para su desarrollo?

- a) Excelentes:___
- b) Muy buenas:___
- c) Buenas:___
- d) Regular:___
- e) Malas:___

22. El equipo de trabajo del programa presentó un grado de organización

- a) Excelentes:___
- b) Muy bueno:___
- c) Bueno:___
- d) Regular___
- e) Deficiente:___

23. La comunicación entre el equipo de empleadores y el PSG fue:

- a) Excelentes:___
- b) Muy bueno:___
- c) Bueno:___
- d) Regular___
- e) Deficiente

24. El mobiliario y equipo de oficina facilitado por UNI fue:

- a) Excelentes:___
- b) Muy bueno:___
- c) Bueno:___
- d) Regular___
- e) Deficiente:___

25. El clima que se generó en el desarrollo de la Feria de Empleo fue:

- a) Excelentes:___
- b) Muy bueno:___
- c) Bueno:___
- d) Regular___
- e) Deficiente:___

26. Valore los siguientes aspectos de la Feria

	ETAPAS	Escala del 0 al 10
1	Planificación	
2	Organización	
3	Ambiente	
4	Lugar y espacio	
5	Convocatoria de graduados	
6	Destinado para la feria	
7	Mobiliario y recursos tecnológicos	
8	Coordinación	
9	Comunicación	
10	Asistencia logística del PSG	

27. Sugerencias que nos puede facilitar para dar mejora en futuras ferias:

	ETAPA	SUGERENCIAS
1	Planificación	
2	Organización	
3	Ambiente	
4	Lugar y espacio	
5	Convocatoria de graduados	
6	Destinado para la feria	
7	Mobiliario y recursos tecnológicos	
8	Coordinación	
9	Comunicación	
10	Asistencia logística del psg	

Se le agradece su valiosa colaboración.

13.9. ENTREVISTA A DIRECTORA PROGRAMA DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS PSG- UNI

(Elaborada por Arq. Mercedes Carballo)

Estimado/a:

La Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), bajo la dirección de la Vice Rectoría Académica, encargó al Programa de Seguimiento a Graduados, un Estudio Metodológico de Ferias de Empleo UNI, para contribuir en la dinámica del mercado de empleo, al acercar las instancias ofertantes de empleo con los demandantes graduados UNI, para superar las dificultades de inserción e incidir en los índices de colocación a nivel nacional. Los resultados servirán de insumo **en la Caracterización de Feria de Empleo para la inserción de los graduados de Ingeniería y Arquitectura en el Mercado Laboral**. Para ello le solicitamos un poco de su tiempo para realizar esta entrevista. Agradecemos su aporte y asumimos el compromiso de manejar con privacidad la información.

Instrucciones Generales:

Con base a su experiencia en ferias de empleo, por favor conteste brevemente. Sus respuestas son confidenciales y serán usadas únicamente con propósitos de esta investigación

Lugar: _____ Fecha: _____ Hora: _____
Experto: _____ Entrevistador: _____

Preguntas de contenido:

ANTECEDENTES:

1. ¿Qué le motivó a trabajar con los graduados de la UNI?
2. ¿Cuáles son las dificultades de inserción laboral que han expresado los graduados UNI en períodos anteriores al 2015?
3. ¿La UNI cuando comenzó a realizar Ferias de Empleo, mencione las fechas en que se realizaron?
4. ¿Describa la evolución organizativa de las ferias de empleo UNI?

5. ¿Cuáles eran los puestos de trabajo que ofertaron los empleadores en esas oportunidades?
6. ¿El perfil del graduado correspondía a lo que buscaban los empleadores en esa época?
7. ¿Cuántos graduados fueron empleados en cada una de esas ferias?
8. ¿Los empleadores le demandaron en esa época alguna capacitación extracurricular?
9. ¿Qué tipo de empleo son los que demandaron en esa época los empleadores?
10. ¿Cuáles son las estrategias de empleo que ha implementado la UNI en los años anteriores al 2015?
11. ¿Cuáles fueron los resultados obtenidos en cuanto al número de graduados empleados en esas ferias?
12. ¿A qué sectores pertenecen las empresas que solicitaron los servicios de nuestros graduados en esa época?
13. ¿Cuáles son los cambios más representativos que ha observado entre las empresas que se presentaron en esas ferias de empleo anteriores a la de julio 2015?

MERCADO LABORAL

14. ¿De acuerdo a su experiencia en ferias de empleo realizadas en la UNI, usted identificó alguna tendencia que determine el mercado laboral de los Ingenieros y Arquitectos?
15. ¿Qué competencias laborales demandaron los empleadores en anteriores Ferias de Empleo?
16. De qué manera aporta la UNI a las vigentes Políticas de Empleo en Nicaragua?
17. ¿Qué tipos de empleo ofertaron los empleadores en Ferias de Empleo desarrolladas en la UNI?
18. ¿Qué estrategia a implementado el PSG, para que los graduados UNI obtengan información sobre los empleadores nacionales?

PERFIL DEL GRADUADO

19. ¿Qué táctica ha implementado el PSG, para cuidar que el perfil de los graduados esté en correspondencia a la oferta de empleo presentada en las ferias de empleo realizadas en la UNI?
20. ¿Tiene usted conocimiento sobre el Nivel de ingresos que aspiraban los graduados en ferias antes implementadas en la UNI?
21. ¿En anteriores Ferias ha considerado conveniente identificar las aspiraciones de los graduados en cuanto a su formación continua? Justifique su respuesta.

22. ¿Ha sido requisito de los empleadores la formación continua para los prospectos a ser empleados?. Justifique su respuesta.

DIFICULTADES DE LOS GRADUADOS PARA SU INSERCIÓN LABORAL

23. ¿Ha identificado alguna dificultad entre los graduados para insertarse en el mercado laboral en correspondencia a su perfil profesional? Especifique

ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL

24. ¿Cuáles son las estrategias de inserción laboral que ha implementado el Programa de Seguimiento a Graduados de la UNI, hasta la fecha? Especifique.

25. ¿De qué manera y cuáles han sido las facilidades que ha brindado el PSG en cuanto a orientación laboral para los graduados en anteriores ferias de empleo?

26. ¿En ferias anteriores los empleadores han brindado información sobre su empresa a los graduados?

27. ¿Considera pertinente la gestión de pasantías para los estudiantes de tercer, cuarto, quinto año y egresados en próximas ferias de empleo? Justifique su respuesta.

SE LE AGRADECE POR SU COLABORACIÓN

XIV. ILUSTRACIONES, TABLAS Y PLANO

14.1. FOTOGRAFÍAS DE FERIA DE EMPLEO EN EDIFICIO RIGOBERTO LÓPEZ, JULIO 2015.





En la Feria demandaron empleo los Graduados y Pasantías los alumnos de las trece carreras de quinto año de la institución.



Participaron 35 Empleadores de diferentes sectores del Mercado Laboral en la FERIA UNI 2015.





Así se encontraba el piso No. 5 del Edificio Rigoberto López Pérez, de la UNI-RUSB el 10 de julio del 2015.

14.2. TABLAS DE RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO.

Arquitectura	4%
Civil	15%
Agrícola	5%
Industrial	19%
Mecánica	6%
Sistemas	9%
Eléctrica	4%
Electrónica	15%
Computación	6%
Telecomunicación	2%
Química	8%
Otros	8%
Total	100%

	Primario%	Secundario%	Terciario%	Cuaternario%
Comercio-Agrícola-Agropecuario	0	0	10	0
Comercio-Alimentos-Bebidas	0	0	24	0
Comercio-Construcción-Ferretero	0	0	7	0
Comercio-Eléctrico-Electrónico-Telecomunicación	0	0	0	28
Comercio Vehicular	0	0	3	0
Comercio Ropa	0	0	3	0
Comercio Ventas	0	0	7	0
Servicio-Financiero	0	0	7	0
Servicio-Impresión	0	0	3	0
Construcción	0	3	0	0
Servicio-Seguridad	0	0	3	0

Carreras	% de diferencia entre cargos ofertados y cargos según perfil
Agrícola	80%
Civil	30%
Arquitectura	75%
Química	54%
Eléctrica	43%
Electrónica	26%
Computación	43%
Sistemas	50%
Industrial	46%
Mecánica	47%
Agroindustrial	100%
Telecomunicación	0%

	Graduados%	Empleadores %	Autoridades %
Desarrollo Tecnológico	56	46	89
Incremento Sector Servicio	26	46	56
Experiencia Laboral	49	11	33
Trabajo Medio Tiempo	6	0	22
Aumento Pequeña Mediana Empresa	25	4	67
Trabajo Fuera De Managua	21	21	33
Otros	0	7	11
No contestó	0	4	0

	Graduados %	Empleadores %	Autoridades %
Dominio De Inglés y formación continua	61	57	78
Dominio TIC	18	46	78
Relaciones Humanas	26	50	44
Trabajo Bajo Presión	42	57	67
Comunicación Interpersonal	21	43	44
Trabajo En Equipo	48	50	89
Otros	5	18	11

	Graduados %	Empleadores %	Autoridades%
si	55	93	100
no	35	0	0
No contestó	10	7	0

	Graduados% les ofrecieron	Empleadores % ofrecieron	Autoridades % les ofrecieran
Producción Gerencia de Proyecto	9	4	0
Supervisión	9	0	0
Higiene y seguridad	1	0	0
Soporte Técnico	9	7	0
Mantenimiento	6	7	0
Tele marketing	1	0	0
Operaciones	4	11	0
Ventas	19	11	0
Logística	7	0	0
Call Center	1	0	0
Contabilidad	5	0	0
Administración y RRHH	9	0	0
Consultoría	1	0	0
Industrial	3	0	0
Construcción y arquitectura	5	7	22
Seguimiento de proyecto	2	0	0
Programador Analista	5	4	0
Servicio al Cliente	11	11	0
Pasante para desarrolladores	5	0	0
Telecomunicación Inalámbrica	5	4	0
Técnico en Transmisión	1	0	0
Almacenamiento	3	0	0
Ing. Hidráulico	0	4	0
Electrónica	0	4	0
Mecánica	0	4	0
Programador Web	0	4	0
Administrador Servidores	0	4	0
TIC	0	7	0
Diseñador Arquitectónico	0	0	11
Afines A carreras	0	0	47
No contestó	0	39	0

Gráfico No. 8 Ingresos económicos			
	Graduados%	Empleadores %	Autoridades%
Menos de 5,000	2	0	0
5,000 a 10,000	51	21	67
10,000 a 20,000	35	46	11
20,000 a 30,000	6	29	11
30,000 a más	3	4	11
No respondieron	3	0	0

Gráfico No. 9 Dificultades de inserción laboral			
	Graduados%	Empleadores%	Autoridades%
Falta Pasantías	9	0	44
Ubicación Puesto De Trabajo	4	0	22
Falta De Experiencia	40	32	33
Poca Oferta y Mucha Demanda	6	25	0
Dominio en la TIC	2	0	11
Pagan Poco	2	0	0
Dominio De Inglés	4	0	0
Pensum Desfasado	2	0	0
Exigencias Tecnológicas	1	0	11
Ninguna	0	39	0
No respondieron	31	4	0

Tabla No. 10 Estrategias de inserción laboral aplicadas			
	Graduados%	Empleadores%	Autoridades%
Bolsa Laboral	15	93	22
Feria De Empleo	91	96	89
Pasantías	48	79	100
Emprendedurismo	12	0	78
Práctica Profesional	0	0	11
No contestó	0	4	0

Tabla No. 11 Aspiraciones en Feria	
Pasante	30
Empleo	70

Tabla No. 12 Pertinencia de Gestión de pasantías			
	Graduados%	Empleadores %	Autoridades %
Si	81	89	89
No	11	0	11
No contestaron	8	11	0

Tabla No. 13 Información sobre empleadores			
	Graduados%	Empleadores%	Autoridades %
si	59	93	33
no	37	0	67
No respondieron	5	7	0

Tabla No. 14 Orientación Laboral implementada			
	Graduados%	Empleadores %	Autoridades %
Elaboración de CV	68	46	78
Autoconocimiento	33	18	22
Comportamiento en Entrevista	68	50	67
Proponerse Metas	33	18	44
Formación Permanente	22	11	67
Otros	0	11	0

Tabla No. 15 Pertinente la Formación Continua			
	Graduados%	Empleadores %	Autoridades %
Cursos Libres	43	43	78
Diplomado	19	14	44
Maestría	50	46	67
Doctorado	13	0	0
Segunda Carrera	25	4	0
No contestó	0	21	0

Tabla No. 16 Coincide la formación continua de los graduados con los requisitos del empleador			
	Graduados%	Empleadores %	Autoridades %
Si	42	89	67
No	37	4	11
No respondieron	21	7	22

Tabla No. 17 Valoración a los diferentes Aspectos de la Feria																														
Evaluac	Planfic			Organ			AmbClima			LugarEsp			ConvGrad			FechTime			MobilRec			Coordin			Comunic			AsistLogis		
	G	E	A	G	E	A	G	E	A	G	E	A	G	E	A	G	E	A	G	E	A	G	E	A	G	E	A	G	E	A
Deficiente	1	0	0	3	0	0	1	0	0	3	0	0	4	0	0	1	0	0	3	0	0	1	0	0	1	0	0	4	0	0
Regular	3	0	0	4	0	0	6	0	0	9	0	0	6	0	0	9	0	0	11	0	0	6	4	0	5	0	0	5	0	0
Bueno	25	0	0	28	0	11	16	0	0	23	0	11	20	0	22	13	4	33	29	0	44	25	0	3	29	0	3	24	0	56
Muy Bueno	32	0	33	33	7	56	37	0	56	27	11	33	26	4	11	25	7	22	28	18	33	34	7	3	32	7	4	33	0	22
Excelente	36	100	44	26	89	11	35	100	22	32	89	33	36	96	44	46	8	9	23	79	0	27	8	1	27	93	0	26	9	0
No contestó	4	0	22	6	4	22	5	0	22	6	0	2	9	0	22	5	0	22	6	4	22	6	0	2	5	0	2	8	4	22
Total	100			100			100			100			100			100			100			100			100			100		

Tabla No. 18 Retroalimentación de la Feria			
	Graduados	Empleadores	Autoridades
Planificación: Dinamizar Actividad, Invitar a más Empresas	4	0	0
Organización: Fomentar Orden, Orientar Procesos, Mas Personal en Inscripción	23	7	0
Ambiente o clima en que se generó: Mejorar Ambiente, Tiempo Entrevista	6	0	0
Lugar y espacio: Disponer de más Aulas y en Primer piso	19	0	11
Convocatoria de Graduados: Avisar con tiempo a graduados	11	0	0
Fecha y Tiempo: Extenderla en fin de semana	14	0	0
Mobiliario y Recursos: Mobiliario y rotulación de aulas	6	0	33
Coordinación: Orientar a edecanes	4	0	56
Comunicación: Información de empleadores y publicidad en los medios	14	0	22
Asistencia Logística: Mejorar la logística, facilitar formulario después de feria y broshurd a color	4	18	0
No Retroalimentaron	0	75	22

Tabla No. 19 Inserción de Graduados en Mercado Laboral		
	Graduados	Pasantes
Agrícola	7%	9%
Civil	15%	0%
Arquitectura	10%	0%
Química	2%	9%
Eléctrica	12%	0%
Electrónica	8%	27%
Computación	15%	9%
Sistemas	8%	9%
Industrial	10%	18%
Mecánica	8%	9%
Agroindustrial	0%	0%
Telecomunicación	5%	9%

Tabla No. 20 Recintos participantes	
IES	12%
RUSB	34%
RUPAP	36%
RUACS	5%
Estelí	2%
Otros	11%
No respondieron	1%
	100%

Tabla No. 21 Participación por Género	
Femenino	29%
Masculino	71%
	100%

