



***UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONÒMA DE NICARAGUA  
UNAN – MANAGUA***

***FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA  
FAREM-MATAGALPA***

**Tema:**

Impacto socioeconómico, humano y ambiental de los graduados de la UNAN CUR Matagalpa en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa- Jinotega) durante el periodo 2006-2009.

**Sub tema:**

Impacto socioeconómico, humano y ambiental de los graduados en Ingeniería Agronómica de la UNAN CUR Matagalpa en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa- Jinotega) durante el periodo 2006-2009.

**Seminario de Graduación para Optar al Título de Licenciado en Economía.**

**Autor:**

Br. Alberto José Arce Rodríguez.

**Tutor:**

Lic. Roger Kühl de la Rocha.

**Matagalpa, 15 de Febrero de 2011.**

**Tema:**

Impacto socioeconómico, humano y ambiental de los graduados de la UNAN CUR Matagalpa en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa- Jinotega) durante el periodo 2006-2009.

**Sub tema:**

Impacto socioeconómico, humano y ambiental de los graduados en Ingeniería Agronómica de la UNAN CUR Matagalpa en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa- Jinotega) durante el periodo 2006-2009.

## **DEDICATORIA**

A Dios. Por haberme dado salud, para lograr mis propósitos, gracias por su infinita bondad y amor; a mi Madre por apoyarme incondicionalmente, en todo momento, por sus consejos, y constante motivación, que ha logrado llevarme a este punto de mi vida. A mis Hermanos por apoyarme siempre. Gracias por confiar en mí.

A mis Maestros. Que durante el transcurso de mi carrera me han transmitido sus conocimientos, sabiduría y experiencia, siendo una gran motivación en el desarrollo de mi formación profesional. Gracias por su tiempo y por su apoyo brindado.

Al grupo de Seminario por apoyarnos mutuamente en el transcurso de nuestra formación profesional.

A todos Muchas Gracias.

**Br: Alberto José Arce Rodríguez**

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco a Dios en primer lugar por haberme permitido llegar a este punto de mi vida, gracias a las fuerzas que me dio en los momentos difíciles, y lograr culminar la carrera universitaria.

A mi tutor de seminario, quién me dio las pautas para realizar esta investigación.

Así mismo agradezco al grupo de seminario por su apoyo hasta el final de esta jornada de trabajo.

Además, a los graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica, por su colaboración, asimismo, a los docentes que me dieron su aporte.

## INDICE

Título del tema y subtema .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen .....	iv
<b>I INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>III OBJETIVOS .....</b>	<b>4</b>
<b>IV DESARROLLO</b>	
4.1 ASPECTOS GENERALES DE LA CARRERA DE INGENIERIA AGRONOMICA .....	5
4.1.1 Origen de la carrera en el CUR MATAGALPA.....	5
4.2 COMPORTAMIENTO ACADÉMICO.....	6
4.2.1 Metodología.....	6
4.2.1.1 Plan de estudio .....	7
4.2.1.2 Formas de enseñanza.....	9
4.2.1.3 Cumplimiento del Programas de clases .....	10
4.2.1.4 Utilización de Medios de enseñanza .....	10
4.2.1.5 Capacitación del personal docente.....	12
4.2.1.6 Adaptación del alumno a la metodología .....	12
4.2.2 Curriculum.....	13
4.2.2.1 Investigación.....	14
4.2.2.1.1 JUDC.....	14
4.2.2.1.2 Conferencias .....	15
4.2.2.1.3 Visitas a empresas.....	15
4.2.2.1.4 Trabajo de campo .....	16
4.2.2.2 Extensión social .....	16
4.2.2.2.1 Prácticas de formación profesional.....	17
4.2.2.2.2 Formas de culminación .....	18
4.2.3 Evaluación.....	18
4.2.3.1 Formas de evaluación.....	19
4.3 DESEMPEÑO LABORAL .....	20
4.3.1 Campo ocupacional.....	20
4.3.1.1 Sector social.....	22
4.3.1.2 Sectores económicos .....	23

4.3.2	Trabajo .....	24
4.3.2.1	Trabajo fijo o eventual .....	24
4.3.2.2	Área de trabajo.....	25
4.3.3	Remuneración después de titulación.....	25
4.3.3.1	Remuneración salarial .....	26
4.3.4	Satisfacción profesional .....	26
4.3.4.1	Valores humanos.....	25
4.3.4.1.1	Responsabilidad.....	27
4.3.4.1.2	Relaciones laborales .....	28
4.3.4.2	Condiciones de entorno laboral .....	29
4.3.4.3	Beneficios .....	32
4.3.4.4	Condiciones sociales .....	34
4.3.4.5	Localización Laboral.....	35
4.3.5	Capacitaciones pos título.....	36
4.4	Aporte socioeconómico, humano y ambiental.....	37
4.4.1	Aporte social.....	38
4.4.1.1	Educación .....	38
4.4.1.1.1	Educación no formal .....	38
4.4.1.1.2	Docencia.....	39
4.4.1.1.3	Colectivo de trabajo .....	40
4.4.1.2	Aporte cultural .....	41
4.4.1.2.1	Rescate de costumbres y tradiciones .....	41
4.4.1.3	Empleo.....	42
4.4.1.3.1	Empleos creados .....	42
4.4.2	Aporte humano .....	43
4.4.2.1	Principios, valores y ética .....	43
4.4.2.1.1	Tolerancia.....	43
4.4.2.1.2	Responsabilidad.....	44
4.4.2.1.3	Respeto.....	44
4.4.3	Aporte económico.....	45
4.4.3.1	Empleo.....	45
4.4.4	Aporte ambiental .....	46
4.4.4.1	Personal y laboral.....	46
4.4.4.2	Actividad en pro del ambiente .....	46
4.5	Análisis comparativo.....	47
V	CONCLUSIONES .....	53
VI	BIBLIOGRAFÍA .....	54
	ANEXOS .....	



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA  
Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa  
UNAN FAREM-MATAGALPA

---

**VALORACION DEL DOCENTE ESPECIALISTA**

El presente trabajo cuyo tema general es: “**Impacto socio-económico, humano y ambiental de los graduados de la UNAN CUR-Matagalpa, en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega), durante el periodo 2006-2009.**” y cuyo sub-tema que comprende el “*Impacto socioeconómico, humano y ambiental de los Graduados de la Carrera de Ingeniería Agronómica de la UNAN CUR-Matagalpa, en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega), durante el período 2006-2009*”, trabajado por el **Br. Alberto José Arce Rodríguez**, es producto no solo de una investigación bibliográfica, tal como lo exige el Seminario de Graduación, sino de un arduo trabajo de campo que exigió del autor, además de, compartir con graduados de la UNAN, Docentes de la carrera y empleadores en la búsqueda de información primaria, realizar un intenso trabajo de procesamiento y análisis de la información, el cual requirió de mucho esfuerzo, paciencia y dedicación.

El producto de este trabajo investigativo constituye un valioso aporte para la Universidad y de manera particular para nuestra Facultad, para docentes y estudiantes interesados en conocer el impacto que tiene la UNAN en el desarrollo socio-económico de nuestra región a través de la formación de su capital humano y como punto de partida para futuras investigaciones relacionadas con el quehacer de la Universidad.

Por lo antes expuesto y a criterio de este servidor, el presente trabajo se encuentra listo para ser defendido de acuerdo al Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua.

Matagalpa, 10 de Febrero de 2011.

*Róger J. Kühn de la Rocha*

**Docente-Especialista**

---

A LA LIBERTAD POR LA UNIVERSIDAD

## **RESUMEN**

Esta investigación exploratoria está basada en el Impacto socioeconómico, humano ambiental de los graduados en el desarrollo de la región norte Matagalpa y Jinotega durante el periodo 2006-2009 se realizo con el propósito de determinar cual ha sido el aporte a dicho desarrollo basado en su formación profesional. Se abordo todo referido al comportamiento académico y la formación integral que recibieron en la universidad, el aporte que la misma hace a la región a través de la educación muestra la calidad de enseñanza sin embargo padece de limitaciones que no dependen de esta en cuanto a los medios o instrumentos de aprendizaje para el desarrollo del conocimiento de los educandos. Por tanto es notable el prestigio de la UNAN FAREM Matagalpa en cuanto a los profesionales que brinda debido a la consideración de los empleadores y docentes, por su calidad humana. Es decir que los graduados tienen un impacto efectivo por su capacidad para contribuir al desarrollo productivo como agentes de cambio así como su participación en actividades en pro del Medio Ambiente para asegurar su sostenibilidad además de apoyar el rescate de las tradiciones culturales.

## I. INTRODUCCIÓN

La investigación está basada en determinar el impacto socioeconómico, humano, ambiental y cultural de los graduados en Ingeniería Agronómica de la UNAN-CUR Matagalpa en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega) durante el periodo 2006-2009.

Es de gran importancia conocer el aporte de los graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica de la UNAN CUR Matagalpa, al desarrollo socioeconómico, humano y ambiental de la Región Norte, así como las oportunidades de insertarse en el mercado laboral, y saber hasta qué punto la UNAN CUR está cumpliendo con las exigencias que demanda el mercado laboral dado que su rol principal, es formar profesionales que puedan contribuir al bienestar de la sociedad.

La carrera de Ingeniería Agronómica tiende a formar un graduado con amplios conocimientos teóricos que puedan aplicar, en forma concreta, en su entorno económico, político y sociocultural, de manera tal que contribuyan a un desarrollo equilibrado de la sociedad en un marco de aprovechamiento racional de los recursos y de interacción regional e internacional en el proceso económico, trabajando sobre una base de criterio interdisciplinario para, reconocer la naturaleza social de los fenómenos económicos y enfrentar la problemática económica.

La investigación es exploratoria porque no existen investigaciones previas sobre nuestro objeto de estudio, porque se requiere conocer el impacto de los graduados de la carrera de ingeniería agronómica y cuyo propósito es hacer un análisis específico de esa unidad, por tanto este estudio mostrara una descripción del problema, situaciones y un diagnostico de nuestro objeto de estudio. Su enfoque es cuantitativo ya que se encontraron y analizaron datos sobre variables cuantificables como remuneración salarial, cantidad de graduados que están desempeñándose en su perfil profesional y el número de empleos creados. No obstante se indagaron variables de acciones humanas y vida social que no pueden resolverse con formulas naturales de las ciencias exactas,

que es el enfoque cualitativo. Es de tipo correlacional porque tiene como propósito identificar el desempeño laboral a partir de la formación académica que reciben los graduados de la carrera Ingeniería Agronómica en el CUR Matagalpa. De igual forma es de tipo transversal ya que se abordó únicamente a los graduados de Ingeniería Agronómica y se tomó un periodo de tiempo específico comprendido entre el año 2006 al 2009.

El método utilizado fue científico teórico, dado que se realizó a través del análisis, síntesis, deducción e inducción, además, porque se determinó las acciones que deben seguirse mediante un proceso ordenado a fin de lograr los objetivos propuestos. Y el método empírico ya que posibilita revelar las relaciones esenciales y las características fundamentales del objeto de estudio.

Las variables de estudio son: Comportamiento Académico, Desempeño Laboral, Aporte Socioeconómico Humano y Ambiental.

Los instrumentos de investigación que se aplicaron son: encuestas dirigidas a los graduados en Ingeniería Agronómica, jefes inmediatos de los graduados, y entrevista a docentes que impartieron las asignaturas a los graduados. Así mismo se consultaron diferentes fuentes bibliográficas y Web gráficas. Para la realización del estudio se tomó los graduados de los años 2006-2009 en donde la población de la carrera de Ingeniería Agronómica está representada por 74 graduados, tomando la totalidad de esta población, cabe mencionar que solamente se localizaron 47 graduados.

## II. JUSTIFICACIÓN

La formación profesional constituye una herramienta que permite la adopción de conocimientos, habilidades y destrezas que el ser humano aprende a lo largo del ciclo educativo. A través de la educación se puede fomentar el desarrollo socioeconómico de una región, por tanto determinaremos cual ha sido el impacto de la educación superior pública en la Región Norte de Nicaragua.

En la actualidad las exigencias del mercado laboral, demandan profesionales que respondan a las necesidades socioeconómicas, éticas y morales con una visión humanística y una formación científica. Por lo tanto, consideramos que la realización de la investigación, “Impacto socio económico de los graduados en Ingeniería Agronómica en la UNAN FAREM-Matagalpa en el desarrollo de la región norte (Matagalpa- Jinotega) durante el periodo 2006-2009”, nos dará las pautas para conocer de que manera han contribuido los graduados a través de la puesta en práctica de sus conocimientos a la resolución de los problemas sociales y económicos de nuestra región.

A través de la recopilación de información tanto primaria como secundaria, y según el análisis de los instrumento aplicados pretendemos identificar el aporte de los graduados, además su desempeño en el ámbito laboral como un profesional dotado de habilidades y conocimientos para contribuir al bienestar de la sociedad, no menos importante será resaltar el buen trabajo desempeñado por la UNAN CUR Matagalpa, para lograr la consolidación de la Formación del graduado. De igual forma la investigación tiene una repercusión sobre la contribución de los graduados de esta universidad al desarrollo regional de la sociedad.

Los resultados de la investigación contribuirán a una revisión de metodología y formas de evaluación de la universidad, aportando información valiosa a través de una base de datos que permitirá contactar a los graduados con el fin de ofrecer un seguimiento a través de la oferta de diversos cursos, maestrías y post grados que permita enriquecer su formación profesional.

### **III. OBJETIVOS**

#### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar el impacto socioeconómico, humano y ambiental de los graduados en Ingeniería Agronómica de la UNAN-CUR Matagalpa en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega) durante el periodo 2006-2009.

#### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Evaluar el comportamiento académico de los graduados en Ingeniería Agronómica.
- Identificar el desempeño laboral de los graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.
- Valorar el aporte socioeconómico, humano y ambiental de los graduados en el desarrollo de la región norte (Matagalpa-Jinotega).
- Análisis comparativo de los resultados de satisfacción profesional de la carrera de Ingeniería Agronómica con respecto a las demás carreras comprendidas en el tema general.

## IV. DESARROLLO

### 4.1 ASPECTOS GENERALES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGRONÓMICA

#### 4.1.1. Origen de la carrera en el CUR – Matagalpa.

“Históricamente la formación de profesionales agropecuarios en Nicaragua ha estado centralizada en instituciones universitarias de Managua en donde se han formado desde los años 60s y 90s, como Ingenieros Agrónomos especializados sea en Fitotecnia (Producción Vegetal), Zootecnia (producción animal), Suelos y Agua, e Ingeniería Forestal, pero la realidad de Nicaragua y de la VI Región en particular, por las características de los sistemas agrarios que prevalecen, demandan de un profesional: Ingeniero Agrónomo con un Perfil amplio o generalista, que integre en sus conocimientos diferentes disciplinas, técnicas, económicas y sociales, para el dominio de los diferentes sistemas de producción agropecuarios (cultivos y hatos) y de las variantes en los modelos, incluyendo los de tipos agroforestales y/o agrosilvopastoriles.

Es decir un perfil de Ingenieros Agrónomos que no choque con la multiplicidad de los diferentes sistemas agrarios y de las necesidades complejas de diferentes tipos de productores en la región”. (Gamboa, 1998)

“La carrera de Ingeniería Agronómica de acuerdo a estudios realizados en la región sobre la demanda de formación profesional, constituía la principal demanda por ser una región eminentemente agropecuaria, a raíz de la inauguración del recinto Mariano Fiallos Gil y consciente de la necesidad se contrató al Ing. Agrónomo Oswaldo Roa Gamboa para hacer los estudios de factibilidad, identificar los recursos técnicos y humanos para la apertura de esta carrera (11 de Febrero de 1998), entre ello identificar laboratorios ubicados en el departamento de Matagalpa que pudiesen estar a disposición, centros de investigación, productores e instituciones que estuviesen dispuestos a apoyar la formación de ingenieros en Agronomía.

Una vez concluido el estudio se reflejó la disponibilidad de los recursos mínimos necesarios, se procedió a diseñar el perfil profesional y el plan de estudio el cual, se

presentó para su debida aprobación al CNU (Consejo Nacional de Universidades) de la UNAN Managua, posteriormente, se firmaron convenios para que los estudiantes hiciesen sus prácticas y se compró la finca”. (Kuhl, 2010).

## **4.2 COMPORTAMIENTO ACADÉMICO**

“Los programas de formación universitaria en cualquier especialidad están orientados a formar integralmente jóvenes poniéndolos en contacto directo con su contexto laboral y recibiendo además una completa formación teórico-académica paralela a su capacitación práctica”. (Tonconi Quispe, 2010).

Esto debido a que como profesionales están sujetos a normas de actuación en la empresa donde desempeñan sus labores así, como, el estudiante de educación superior debe cumplir con una participación continua, durante todos los periodos de clases para despejar todas las interrogantes que surjan en el transcurso de la carrera realizando consultas con el docente y sus compañeros de clases.

### **4.2.1 Metodología**

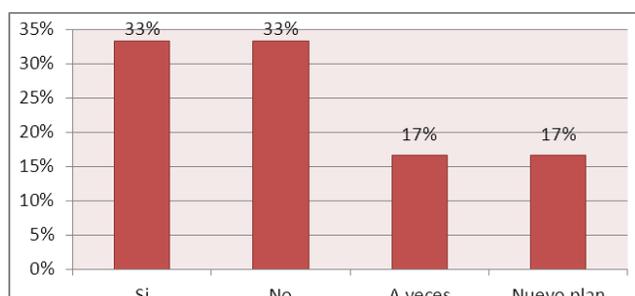
“El método docente en la educación superior se ve influenciado por diferentes variables que van desde las instituciones que configuran el contexto académico, a aquellas ligadas a las experiencias personales de los protagonistas del proceso, profesor y alumno, y por las opciones derivadas de los medios y recursos didácticos disponibles. Las interacciones de estas variables, y las múltiples combinaciones que se pueden producir, permiten intuir un complejo abanico de formas de enseñar, que se concretará en la organización de la docencia que se considera adecuada en cada caso”. (Calderón Patier & Escalera Izquierdo, 2008).

La metodología refleja el cumplimiento del plan de estudio, los programas de clases, los medios e instrumentos idóneos adecuados para la enseñanza y la continua capacitación del personal docente, el que consistirá en la aceptación del estudiante.

#### 4.2.1.1 Plan de estudio

“El contenido de la enseñanza se precisa en el Plan de Estudios, en el programa analítico de la asignatura y en el plan de clase, en cada caso su estructura estará determinada por los objetivos, por la lógica de la ciencia y por la lógica del proceso de enseñanza-aprendizaje”. (Cañedo & Cáceres, 2008).

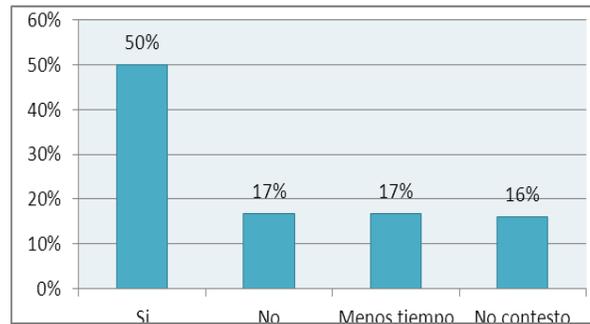
Gráfico 1. ¿Cree usted que en la UNAN CUR Matagalpa se emplea un plan de estudio eficiente para el aprendizaje de los estudiantes?



Fuente: Elaboración propia a partir de entrevista aplicada a docentes de la carrera de Ingeniería Agronómica.

Este gráfico expresa que la percepción de los docentes es que el plan de estudios puede ser eficiente en algunas ocasiones, pero siempre se debe estar mejorando, perfeccionando y adecuando el plan de acuerdo con los problemas y necesidades de los estudiantes para el desarrollo de la región por lo que el 33% dice que este plan es eficiente, mientras su contra parte, el otro 33% no está de acuerdo; expresa que es deficiente y esta desfasado, pero un 17% opina que a veces funciona pero hay que adecuarlo, en cambio el otro 17% se inclina que debe de elaborarse un nuevo plan y consultarlo a través de encuestas a instituciones sobre el perfil de profesionales que quieren tener, para solucionar los problemas que puedan presentarse. Para ver el Plan de Estudio de la carrera de Ingeniería Agronómica remitirse al anexo 4.

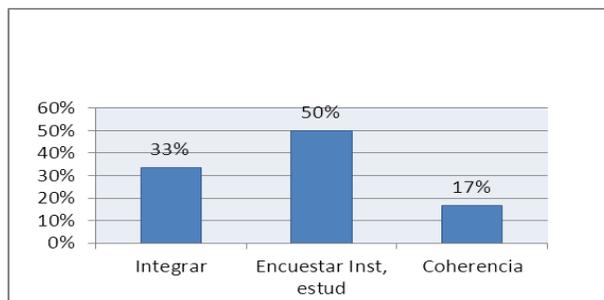
Gráfico 2 ¿Cree usted que el tiempo estipulado para culminar el plan de estudio de la carrera es apto en la formación de los estudiantes por parte de la Universidad?



Fuente: Elaboración propia a partir de entrevista aplicada a docentes de la carrera de Ingeniería Agronómica.

La opinión que más destaca de los docentes (50%) piensan que las formas de enseñanza utilizadas por la universidad son suficientes para la formación de los estudiantes, mientras un 17% no esta de acuerdo ya que deberían dedicar o ampliar más el plan o programa ya que la carrera de Ingeniería Agronómica hay que dedicarle mas practicas, otro 17% opina que la carrera puede culminarse en menos tiempo, porque están los cursos de verano el cual pueden adelantarse algunas asignaturas teóricas, por último el 16% no opinó.

Gráfico 3 ¿Qué aportaría usted de manera general para diseñar un plan de estudio que ayudara a la formación de los estudiantes tanto profesional como socialmente?



Fuente: Elaboración propia a partir de entrevista aplicada a docentes de la carrera de Ingeniería Agronómica.

Este gráfico muestra que el 33% de los docentes consideran que se debe integrar todo el proceso de transformación curricular, y que incluya más actividad práctica que favorezca el vínculo teórico-práctico, fortaleciendo las competencias profesionales de los discentes familiarizándolo con el entorno, con el campo de trabajo.

Un 50% opina que cuando se elabora un plan de estudio el procedimiento a seguir es encuestar a instituciones tanto públicas como privadas, ONG (Organismo no Gubernamental), igualmente a maestros, estudiantes y público en general, y estos darán las pautas para elaborar un buen plan de estudio.

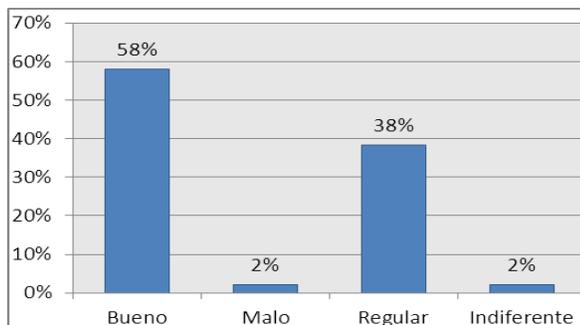
El 17% expresa que el plan de estudio necesita tener más coherencia con el entorno en el que debe de desempeñarse el estudiante, además, hacer un diagnóstico de las necesidades de la región con relación a la carrera de Ingeniería Agronómica, así como con los ex estudiantes, docentes y en función de esto, diseñar el plan de estudio.

#### **4.2.1.2 Formas de enseñanza**

“La enseñanza debe plantearse en función de los objetivos (en conocimientos, habilidades y actitudes) de la materia o asignatura de que se trate. Por ello esos objetivos deben de estar muy bien definidos a lo largo de todo el proceso de enseñanza. Una vez definidos esos objetivos, habrá que diseñar qué actividades van a poder desarrollarlas los estudiantes y cómo van a evaluarse...El tipo de actividades puede ser muy variado, tratando de que respondan a un enfoque práctico y que persigan la aplicación concreta de la teoría a un supuesto, la reflexión sobre determinados aspectos o la relación entre contenidos. Así se logra una formación más completa ya que, por una parte, contribuye a la asimilación de los contenidos; se permite la aplicación de los conocimientos a situaciones concretas; se pueden desarrollar diferentes competencias de las asignaturas y además las actividades aportan seguridad y confianza al estudiante para que en un futuro pueda desempeñar con éxito su profesión”. (Calderón & Escalera, 2008).

### 4.2.1.3 Cumplimiento del programa de clases

Grafico 4 ¿Cómo considera usted el cumplimiento de los programas de asignatura impartidos durante la carrera?



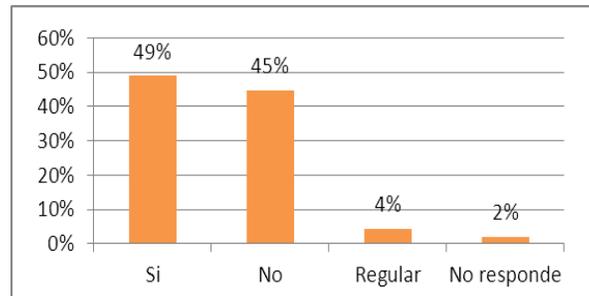
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a los graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

El 58% de los graduados considera bueno el cumplimiento de los programas de asignaturas impartidos en el periodo 2006 – 2009, el 2% opina que no se cumplió ya que siempre están presentes algunas externalidades que afectan el desempeño de la universidad, por lo que lo consideran como malo, y el 38% comenta que fue regular debido a que siempre hay contra tiempos y no se logró abarcar por completo todos los programas; hay otro 2% indiferente, ya que para ellos les da igual que se halla o no cumplido los programas impartidos durante ese periodo.

### 4.2.1.4 Utilización de medios de enseñanza

“Los recursos didácticos o medios de enseñanza permiten crear las condiciones materiales favorables para cumplir con las exigencias científicas del mundo contemporáneo durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Permiten hacer mas objetivos los contenidos de cada asignatura del Plan de Estudios, y por tanto lograr mayor eficiencia en el proceso de asimilación del conocimiento por los estudiantes creando las condiciones para el desarrollo de habilidades, hábitos, capacidades, y la formación de convicciones”. (Cañedo Iglesias & Cáceres Mesa, 2008)

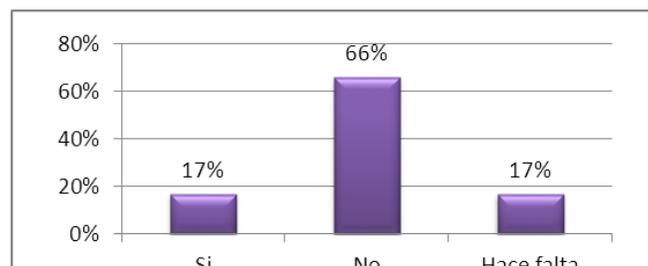
Gráfico 5. Considera usted que los medios de enseñanza utilizados en la universidad son los requeridos para el proceso enseñanza aprendizaje?



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

El 49% de los graduados consideran que los medios de enseñanza utilizados en la universidad son los requeridos para el proceso enseñanza aprendizaje, sin embargo el 45% expresa que no fueron lo suficiente porque no cubre la demanda de medios audiovisuales que puedan facilitar el aprendizaje de los estudiantes ya que es poca, en cambio un 4% contestó que es regular por lo que ellos utilizan otros medios privados y el 2% restante no opinó.

Gráfico 6. En la Universidad ¿La utilización de los diferentes materiales de enseñanza son suficientes para el alumno?



Fuente: Elaboración propia a partir de entrevista aplicada a docentes de la carrera de Ingeniería Agronómica.

El 66% de los docentes comentaron que la utilización de los diferentes materiales de enseñanza no son suficientes para el proceso enseñanza aprendizaje, pero siempre se les

está tratando de proporcionar a los estudiantes, en cambio un 17% opinó que son suficientes, otro 17% manifiesta que se hace lo que esta al alcance pero siempre hace falta.

#### **4.2.1.5 Capacitación del personal docente**

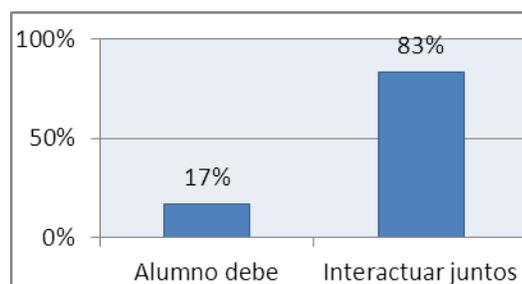
"La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador... La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores." (Siliceo, 1996, citado por Jeréz Tamayo,2010).

Al aplicarle la entrevista a los docentes de la carrera de Ingeniería Agronómica el total que equivale al 100% de los docentes consideró que si se les da la capacitación suficiente, a través de maestrías, postgrados para facilitarles la transmisión de los conocimientos y las experiencias a los estudiantes para que desarrollen las habilidades y valores que contribuyan a la formación integral de los mismos. En este aspecto la UNAN Matagalpa realiza una función muy buena al dotar al docente de herramientas necesarias y así brindar una enseñanza de calidad.

#### **4.2.1.6 Adaptación del alumno a la metodología**

“La clave se encuentra en generar capacidades genéricas que permitan el aprendizaje a lo largo de toda la vida y provean a los estudiantes capacidades para su desarrollo autónomo”. (Watters, 2000 citado por Rosales y Contreras, (2008).

Gráfico 7. El alumno debe adaptarse a la metodología del maestro? O el maestro debe de adaptarse a la forma de aprendizaje del alumno?



Fuente: Elaboración propia a partir de entrevista aplicada a docentes de la carrera de Ingeniería Agronómica.

El 83% de los docentes expresan que ambos deben de interactuar juntos recíprocamente ya que el estudiante no solo aprende del docente también el docente aprende del estudiante. Un 17% manifiesta que el estudiante es quien tiene que adaptarse a la metodología del docente.

#### 4.2.2. Currículum

“El Currículum como plan para la educación se denomina Currículum, pero como campo de estudio, es definido tanto por el aspecto concreto de su estructura semántica como por los procedimientos de investigación y práctica que utiliza, relativo a su estructura sintáctica. En el primer caso llamamos Currículum a aquello que debe ser implementado en las escuelas, es el plan por el que se organiza el proceso docente. En el segundo caso el Currículum es tratado como fenómeno digno de ser estudiado, como una región disciplinar que se nutre de la investigación de cualquiera de sus vertientes en las que como fenómeno el Currículum se presenta”. (Gimeno & Pérez, 1983 citado por Aldana 2010).

En la actualidad, la palabra currículum permite referirse al conjunto de experiencias de un sujeto, entre ellas las laborales, las educacionales y las vivenciales. Por lo que el currículum resulta un requisito casi ineludible a la hora de presentarse para solicitar un empleo.

#### 4.2.2.1 Investigación

“La investigación social el marco teórico constituye un corpus de conceptos de diferentes niveles de abstracción articulados entre sí que orientan la forma de aprehender la realidad. Incluye supuestos de carácter general acerca del funcionamiento de la sociedad y la teoría sustantiva o conceptos específicos sobre el tema que se pretende analizar, que el investigador asume como un sistema de creencias básicas que determinan el modo de orientarse y mirar la realidad”. (Sautu 2005, citado por Roark, 2010).

La investigación es la búsqueda intencionada de conocimientos o de soluciones a problemas de carácter científico que se caracteriza por ser reflexiva, sistemática y metódica; tiene por finalidad obtener conocimientos y solucionar problemas científicos, filosóficos o empírico-técnicos, y se desarrolla mediante un proceso.

##### 4.2.2.1.1 Jornada Universitaria de Desarrollo Científico

“La ciencia es un modo de conocer el mundo y también un cuerpo de conocimiento. Cabe caracterizarla en función de un proceso de investigación, de una búsqueda de la verdad y es posible caracterizarla también como la estructura o cuerpo formado por la acumulación de las verdades fundadas o presuntas verdades, que tal búsqueda haya originado”. (Wartofsky, 1973 citado por Gómez, 2004).

Tabla 1. ¿En que actividades participó durante sus años de estudio?

<b>47 Graduados</b>	<b>JUDC</b>	<b>Conferencias</b>	<b>Visitas a Empresas</b>	<b>Trabajo de Campo</b>
Total Respuestas	30	31	29	47

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

En la tabla 1 podemos observar que 30 de los 47 graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica participaron en la JUDC a lo largo del proceso de enseñanza

aprendizaje, esto les permitió desarrollar más sus habilidades y conocimientos lo cual les fue muy útil en su desempeño laboral.

#### **4.2.2.1.2 Conferencias**

"La conferencia es la exposición lógica y armónica, la secuencia sistemática y clara de todo lo relacionado con una cuestión científica, construida sobre la base dialéctico-materialista y frecuentemente acompañada de la demostración de experimentos y de manuales didácticos. Las conferencias introducen a los alumnos en la ciencia, les dan y les brindan la familiarización previa con los planteamientos científicos y teóricos principales de una rama dada de la ciencia. La familiarización con la metodología de la ciencia está determinada para señalar las bases de los conocimientos científicos, determinando la dirección, contenido principal y el carácter de todos los tipos de clases docentes, así como también el trabajo independiente de los estudiantes." (Lenin citado por Dios, Pérez y otros, 2005).

En la tabla 1 pág. 14, se observa que 31 de 47 graduados asistieron a las conferencias impartidas durante la carrera las que fueron adecuadas a los temas más relevantes para la formación profesional los mismos.

Las conferencias son una herramienta adicional que complementa y refuerza el aprendizaje de los conocimientos adquiridos por los estudiantes.

#### **4.2.2.1.3 Visitas a Empresas**

"Es evidente entonces, que las universidades, tendrán que jugar un papel mucho más activo y decisivo en el desarrollo de la economía, el crecimiento de las empresas y la obligación social de asumir nuevos compromisos con las comunidades, a través del desarrollo, de nuevas fórmulas de aprendizaje como: La formación continua, adulta, reciclaje, paquetes formativos digitales multimedia. Pero sobre todo, buscando nuevas formas de relaciones entre las universidades, empresas y gobierno. Bajo esta óptica, la interacción entre la Universidad y la Empresa, debe generar incentivos que contemplen beneficios, tanto a los integrantes de las universidades y

de las empresas, que les permita satisfacer en primer término, sus necesidades económicas, sociales y profesionales, y en segundo término, alcanzar un equilibrio entre la vida personal y profesional”. (Díaz, 2009).

En la tabla 1 pág. 14 muestra que 29 de 47 graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica, realizó visitas a empresas lo que les favoreció, además comentaron que recibieron financiamiento para concretizar su trabajo monográfico y afianzar sus conocimientos.

#### **4.2.2.1.4 Trabajo de Campo**

“Actualmente la formación integral del educando demanda del docente la aplicación de estrategias metodológicas que le permitan ponerse a tono en relación con la realidad, para una mejor comprensión de la problemática expresada por el devenir social en que se desenvuelve y le reclama de su participación para la transformación necesaria. En este sentido el trabajo de campo cobra validez al posibilitar una mayor relación entre la escuela y la realidad”. (Rivas de Milano & Morales Lesseur, 2010).

En la tabla 1 pág. 14 se muestra que la totalidad de los graduados participaron en los trabajos de campo, aunque esto puede consumir la mayor parte del tiempo y de constante sacrificio, al final son compensados con el beneficio de ampliar sus conocimientos.

#### **4.2.2.2 Extensión Social**

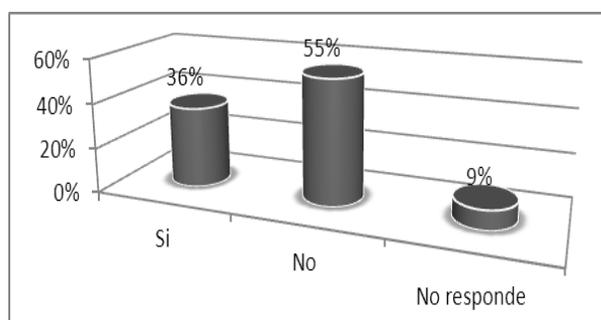
“Las funciones tradicionales de las universidades: docencia, investigación y extensión, resultan insuficientes para el entorno en que se encuentran inmersas las mismas es por ello que resulta necesario volver los ojos hacia la vinculación, ya que la misma es una función que permite a las universidades realinear sus objetivos y visiones del futuro, identificándose como instituciones interesadas en participar en la solución de las problemáticas que enfrentan los ciudadanos en las regiones donde se encuentran localizadas, o de la sociedad en general”. (Saavedra García, citado por Rosales y Contreras, 2008)

La extensión social es la función sustantiva de la Universidad que comprende programas de educación permanente, cursos, seminarios y talleres destinados a la difusión de los conocimientos, al intercambio de experiencias, así como a las actividades de servicios, tendientes a procurar el bienestar general de la comunidad y la satisfacción de las necesidades de la sociedad.

#### 4.2.2.2.1 Prácticas

"La práctica no forma solo por que impone, sino que para muchos, porque lo reactualiza". (Feldman, 1999 citado por Compagnucci y Cardos, 2006)

Gráfico 8. ¿Considera usted que las clases prácticas y las prácticas de formación profesional son suficientes para su desempeño profesional?



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

Un 36% piensa que son suficientes por el tiempo del que disponen, pero el 55% expresa que no, ya que la universidad debería de proporcionar más prácticas para adquirir más experiencias en el campo a la hora de desempeñarse en el trabajo, mientras un 9% no opina. El total de horas dedicadas a las prácticas de producción es de 285, el cual incluye: familiarización, especialización y profesionalización.

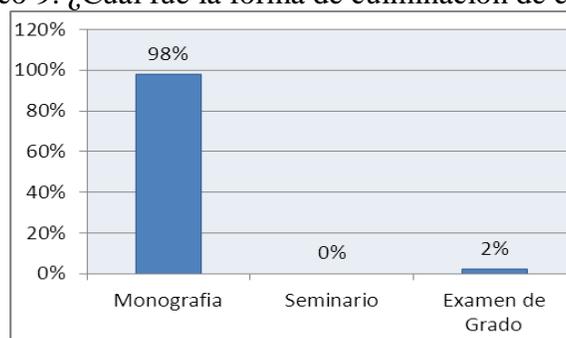
Los docentes opinan que no se puede abarcar más del tiempo estipulado, además hace falta realizar convenios suficientes con instituciones para ubicar a los estudiantes en su perfil a la hora de realizar las prácticas, en el caso de la carrera de Ingeniería Agronómica la

universidad cuenta con una finca en donde los educando hacen sus prácticas pero no es suficiente.

Por lo tanto los docentes como los estudiantes concuerdan que deben extenderse las prácticas y adecuarlas al perfil de la carrera.

#### 4.2.2.2 Formas de Culminación de la Carrera

Gráfico 9. ¿Cuál fue la forma de culminación de carrera?



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

El 98% de los graduados culmina su carrera optando por monografía, el restante 2% por examen de grado. Siendo esto una excepción debido a que la carrera de Ingeniería Agronómica por su perfil siempre elige la opción mencionada, ellos expresaron que si tuviesen la oportunidad de elegir escogerían seminario de graduación.

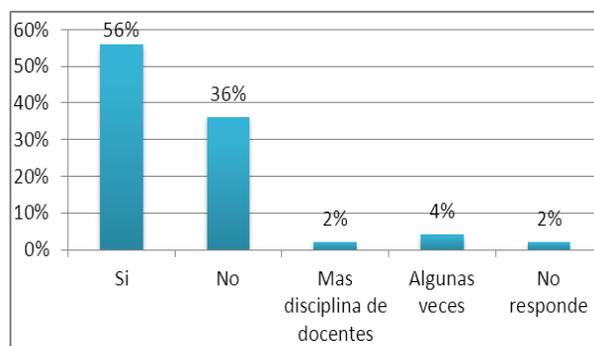
#### 4.2.3. Evaluación

“La evaluación puede definirse como el proceso mediante el cual se elabora un juicio sobre el valor o mérito de algo mediante la recogida de evidencias sobre las que se aplicarán ciertos criterios de calidad previamente establecidos”. (Prado & García, 2008, citado por Garcia Sánchez, 2010)

#### 4.2.3.1. Formas de Evaluación

“La evaluación del aprendizaje del alumno permite comparar los conocimientos y logros alcanzados con los objetivos establecidos. Cualquier evaluación será, sin embargo, parcial, ya que será el propio alumno, su evolución y desarrollo personal y profesional futuro, quien se encargue de valorar el impacto que la educación superior ha tenido en él. Los exámenes escritos han sido y continúan siendo son la alternativa más utilizada para la evaluación de los conocimientos en la enseñanza universitaria, pudiendo responder a tipos diversos. Entre los inconvenientes destacamos: que valora exclusivamente los conocimientos, no se puede someter a un proceso informático o estadístico y una valoración muy puntual y única. Por lo tanto, la evaluación debe incorporar una diversidad de elementos (trabajos autorizados, talleres, clases prácticas, comentarios sobre artículos...) y no circunscribirse a la información que pueda proporcionar un único examen, normalmente memorístico”. (Calderón Patier & Escalera Izquierdo, 2008)

Gráfico 10. ¿Las formas que la universidad implementa para medir el aprendizaje del alumno, son suficientes para determinar si el alumno tiene conocimiento o no?



Fuente: Elaboración propia a partir de entrevista aplicada a docentes de la carrera de Ingeniería Agronómica.

Las formas de evaluación se realizan desde el inicio hasta la culminación de los estudios superiores, en este el docente actúa como facilitador, así el 56% de los mismos, comenta que las formas para medir el aprendizaje son suficientes para determinar si el estudiante tiene o no conocimiento, en cambio el 36% expresó lo contrario, lo atribuye a que el mayor peso recae sobre el examen, por tanto el discípulo puede estar presente o ausente evitando el proceso continuo del aprendizaje. Un 2% opina que es necesario

imponer disciplina a los estudiantes para que estos obtengan un mayor rendimiento, en cambio un 4% comenta que algunas veces son suficientes las formas que la universidad implementa para medir el aprendizaje del estudiante, y el 2% no expresó su opinión.

### **4.3. Desempeño Laboral**

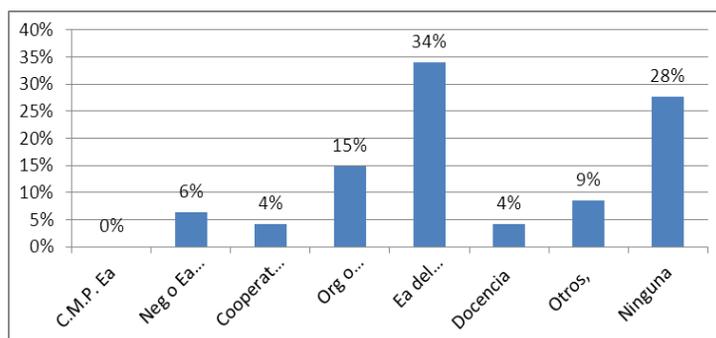
"El desempeño laboral se define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización .en efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización". (Chiavenato, 2000)

Para identificar el desempeño laboral de los graduados en estudio se consideraron varias sub variables como: Campo ocupacional, trabajo específicamente si era fijo o eventual y el área para conocer si sus funciones correspondían a su perfil, remuneración después de la titulación, localización laboral y capacitación pos título.

#### **4.3.1 Campo ocupacional**

"Los campos profesionales representan el nivel de la división del trabajo en que se agrupan las prácticas profesionales, donde se involucran un objeto, y un conjunto de procesos técnicos que se pueden descomponer en áreas que agruparían objetos particulares". (Pansza, 1984 citado por Macías, 2008)

Gráfico 11. ¿En qué lugar trabaja o trabajaba?

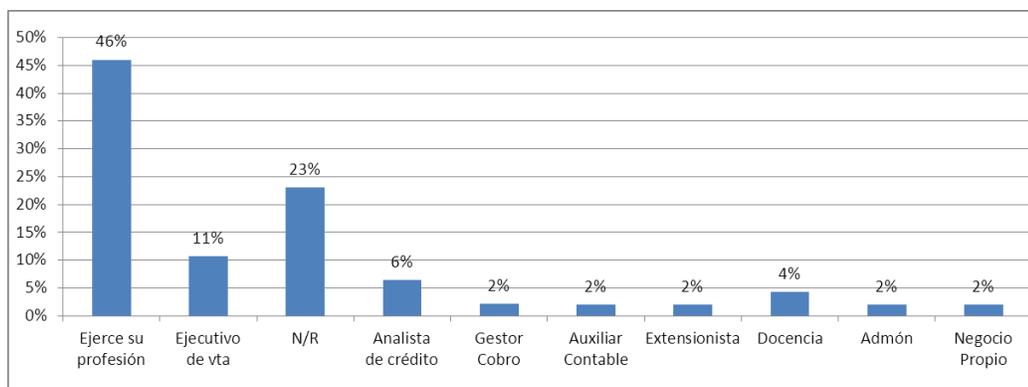


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

Este gráfico muestra que el 34% de los graduados en Ingeniería Agronómica se encuentran laborando en empresas privadas ya que estas brindan más oportunidades, un 28% comenta no haber trabajado ni estar laborando. El 15% se desempeña laboralmente en instituciones del Estado; en cambio el 9% se desempeñan en ONG (Organismo no Gubernamental), un 6% atiende el negocio de sus familiares. Un 4% presta sus servicios a diferentes cooperativas, otro 4% se desempeña como docente.

De todos los graduados encuestados ninguno creó su propia empresa, ya que para esto se necesita contar con capital propio.

Gráfico 12. Carrera de Ingeniería Agronómica.



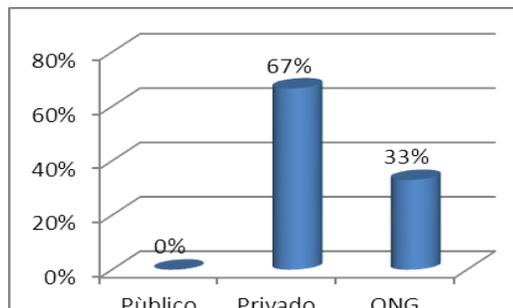
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

En este gráfico se destaca el 46% de los graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica está ejerciendo su profesión, un 23% no pinta por que se encuentran desempleados y el resto de los porcentajes reflejados en el gráfico e encuentran laborando fuera de su perfil.

#### 4.3.1.1 Sector social

“Los títulos académicos acreditan a sus poseedores la honorabilidad, prestigio, un estilo de vida y ciertas virtudes de un estatus social y profesional prominente, tanto o más que las habilidades técnicas y cognitivas adquiridas en la formación que lo hace acreedor a ese título. De esta manera con el fenómeno de la profesionalización de la sociedad, las credenciales (títulos académicos) se vuelven el referendo para la ocupación de estatus profesionales ventajosos”. (Ramírez Rosales, 2009)

Gráfico 13. ¿A qué sector social pertenece?



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a empleadores de la carrera de Ingeniería Agronómica.

Este gráfico muestra que el 67% donde se desempeñan los graduados es en empresas privadas ubicadas en el sector privado. En ONG (Organismo no Gubernamental) solo un 33% presta sus servicios, comentaron los empleadores encuestados. Por falta de disponibilidad de tiempo en las instituciones públicas no se logró encuestarlos.

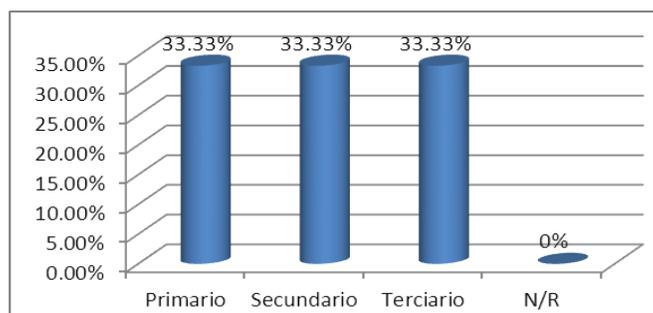
### 4.3.1.2 Sectores Económicos

Sector primario: “Dícese del conjunto de las actividades económicas directamente vinculadas con la obtención de productos de la tierra: agricultura, ganadería, silvicultura, caza, pesca, minería, petróleo, etc.”(Sabino, 1991).

“Se considera sector secundario de la economía a las industrias que transforman materias primas en bienes que satisfacen las necesidades humana”. (Uquillas, 2007)

El sector terciario agrupa a aquellas actividades que no se destinan a la producción de bienes, sino a la prestación de servicios que son necesarios para que funcionen las comunidades, son multitud de actividades que a veces nada tienen que ver unas con otras: transporte, comercio, servicios sanitarios, educativos, administrativos, culturales, personales, turismo, financieros.

Gráfico 14. ¿A qué sector económico pertenece?



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a empleadores de la carrera de Ingeniería Agronómica.

Las empresas donde laboran los graduados, según los sectores económicos el 33.33% se dedica a la producción y exportación de productos agrícolas, otro 33.33% está ubicado en el sector secundario ya que se dedica a desarrollar e impulsar proyectos de construcción; el restante 33.33% se dedica a la prestación de servicios (sector terciario) en la distribución de productos e insumos agrícolas.

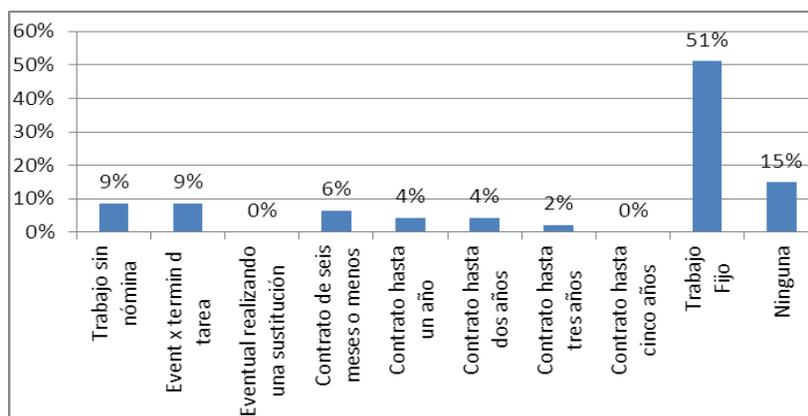
## 4.3.2 Trabajo

“La organización consiste en ordenar y armonizar los recursos humanos, logísticos, de mercadotecnia y financieros con la finalidad de cumplimentar un objetivo dado con la máxima eficiencia... La organización a cualquier nivel, desde el cargo, área, proceso, actividad, sección, taller, departamento, fábrica y hasta la propia empresa debe ser enfocada como un todo”. (Zayas, 2010)

### 4.3.2.1 Trabajo fijo o eventual

“Un elemento fundamental desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos es la duración del contrato. Por un lado se encuentra el contrato indefinido, unido a la noción de seguridad y estabilidad en el empleo, y por otro lado se encuentran los contratos de duración determinada, que flexibilizan la contratación para permitir a las empresas adaptarse a las nuevas exigencias del entorno”. (Fernández & Giménez, 1988)

Gráfico 15. Situación laboral.



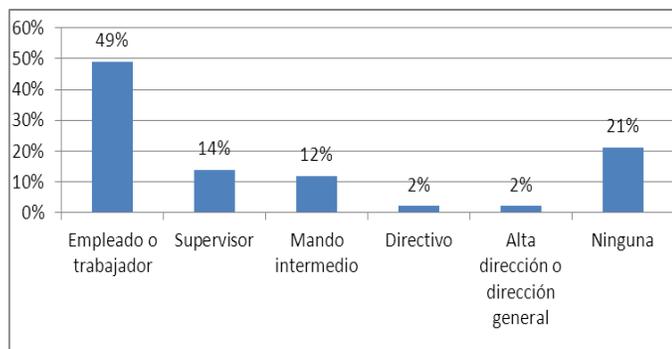
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

El 51% porciento expreso tener un trabajo fijo pero sin cotrato definido, un 9% ofrece servicios profesionales por esta razon no estan incluidos en la nomina de igual manera los que realizan una eventualidad por terminacion de tarea, otro 6% trabaja por contratos de 6 meses por temporada, el 4% logran ser contratados ofreciendo sus servicios

por un año, de esta forma se encuentra otro 4% con contrato de dos años, solo 2% llegan a tener contratos por tres años.

#### 4.3.2.2 Area de Trabajo

Gráfico 16. Indique en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

Todos los graduados son dotados de las herramientas para ser creadores de empleo, pero la situación económica del país no da abasto, por esta razón la mayoría termina como trabajador, hasta llegar a puestos como mando intermedio 13% y supervisor 15%, solo el más mínimo porcentaje logran ubicarse como directivo (2%) de una empresa o alta dirección (2%).

La verdad es que la universidad no solo nos prepara para ser generados de empleo, también para ser empleados, no para ser empresarios, esto depende de nosotros con la experiencia adquirida y más preparación.

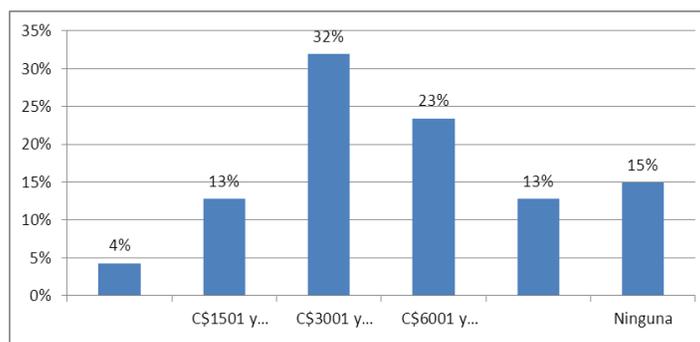
#### 4.3.3 Remuneración después de la titulación

“El pago por conocimiento permite una mayor flexibilidad dentro de la planta; mayor cantidad del proceso y producto del conocimiento amplio de los trabajadores; reducción del ausentismo; y una mayor productividad en el largo plazo, para el trabajador

se espera que el sistema le de mayor satisfacción y motivación; mayor seguridad y autovaloración; mayor identificación con la empresa y mayor seguridad en el trabajo”. (Alhama Belamaric, 2004)

#### 4.3.3.1 Remuneración salarial

Gráfico 17. Señale dentro de los siguientes intervalos la ubicación de su remuneración salarial.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

La remuneración que percibe un trabajador es la compensación por su servicio prestado pero no necesariamente es equitativo, la mayor proporción representada por el 32% de los graduados en Agronomía percibe un salario de 3001 a 6000 córdobas, un 23% recibe un sueldo de 6001 a 9001 y únicamente el 4% percibe menos de C\$ 1,500.

#### 4.3.4 Satisfacción Profesional

“un estado emocional positivo o agradable, resultado de la valoración que el individuo hace de su trabajo o de sus experiencias con el mismo”. (Locke, 1976 citado por García, 2010)

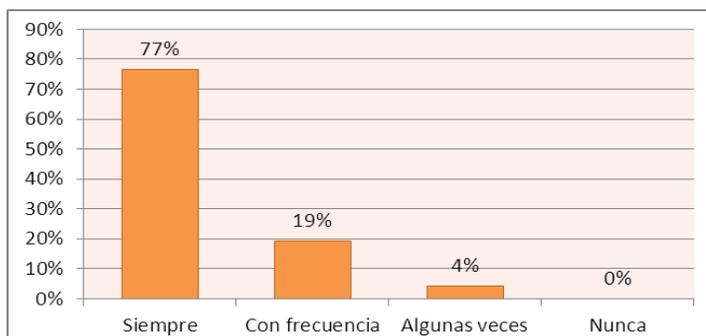
#### 4.3.4.1. Valores humanos

"Un valor es una concepción explícita o implícita que caracteriza un individuo o un grupo, de lo que es deseable (o preferible) y que influye la selección de modos, medios disponibles y metas de acciones" (Kluckhohn, 1951 citado por García, 2010)

##### 4.3.4.1.1 Responsabilidad

"Para que exista responsabilidad y compromiso por parte del empleado, a este le debe satisfacer su papel dentro de la empresa. Debe estar orgulloso de ser integrante de la misma, conocer bien las actividades que debe realizar diariamente en el trabajo así como conocer también las obligaciones de los compañeros de equipo para así cumplirlas todos juntos". (González Ortiz , 2002)

Gráfico 18. ¿Desarrolla el sentido de la responsabilidad de sus acciones?



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

El porcentaje que más destaca en este gráfico es el 77% de los graduados demuestran el sentido de responsabilidad al desempeñarse no solo en su trabajo sino sus valores, en cambio está el 19% expresa practicar con frecuencia ya que a veces no toda la responsabilidad recae sobre ellos, si embargo un 4% opina que algunas veces se responsabiliza de sus acciones.

#### 4.3.4.1.2 Las relaciones laborales

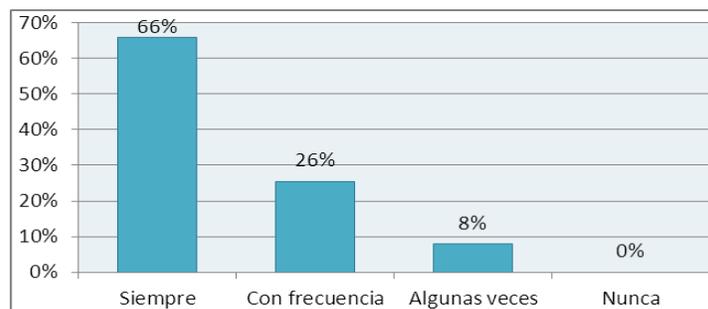
“Las relaciones laborales se desarrollan en torno a diferentes convenios ya sea referido a los salarios como a las condiciones de trabajo. Los problemas en las relaciones laborales se encuentran frecuentemente en tres tipos de industrias o empresas:

- Aquellas que se ocupan de los productos perecederos, ubicadas en los puestos, mercados, transportes, etc.

- Aquellas que tienen un proceso largo y complejo, como pueden ser las empresas de ingeniería.

- Aquellas donde las condiciones de trabajo fluctúan, como la construcción”. (Rubio Domínguez, 2006)

Gráfico 19. ¿Desarrolla la capacidad de entendimiento, motivación y de responsabilidad con respecto a la toma de decisiones personales y de equipo de trabajo?



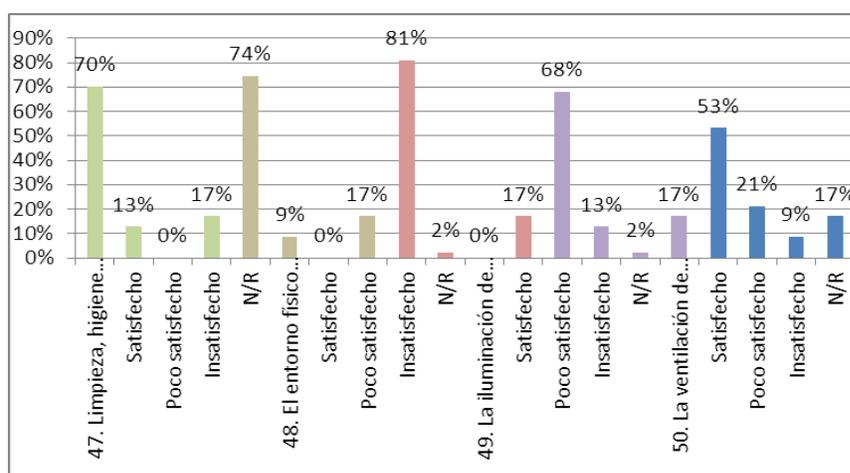
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

El porcentaje más relevante consideran que siempre están dispuestos a motivar e influir responsabilidad en la toma de decisiones con su equipo de trabajo, un 26% opina practicar con frecuencia lo antes mencionado y solamente el 8% dice hacerlo algunas veces.

#### 4.3.4.2 Condiciones de entorno laboral

“La Calidad de Vida en el Trabajo es el grado en que la actividad que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano”. (Fernández, 1988).

Gráfico 20. Ambiente Físico-Laboral.

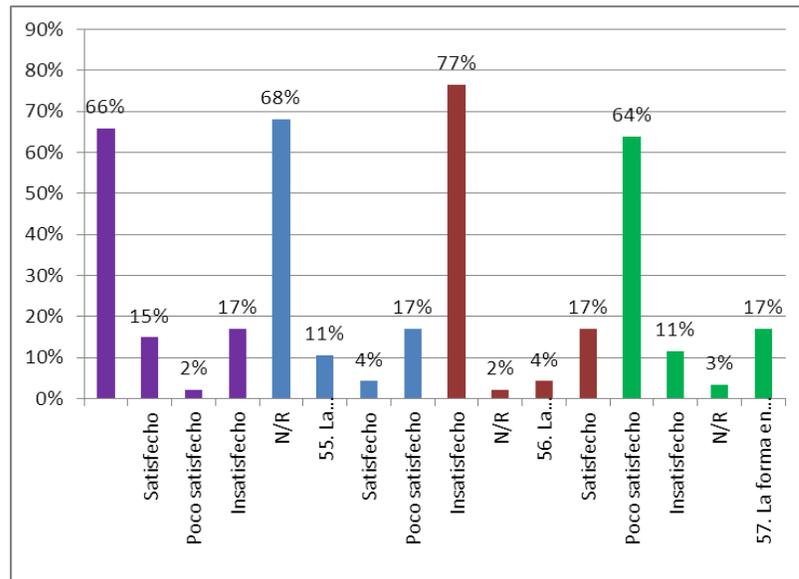


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

El ambiente físico laboral en el cual se desarrollan los ingenieros constituye un elemento fundamental para las transformaciones de las actuales organizaciones a fin de solucionar los problemas que se suscitan en el ambiente de trabajo y su incidencia en el trabajador. En su mayoría los graduados se encuentran satisfechos.

“Las distintas formas de supervisión en la organización se dan por la profundización de las vigilancias, la intensidad y la ramificación del poder que de manera organizada ha delegado facultades sobre tareas”. (Conteras Soto, 2009)

Gráfico 21. Entorno laboral con sus superiores.

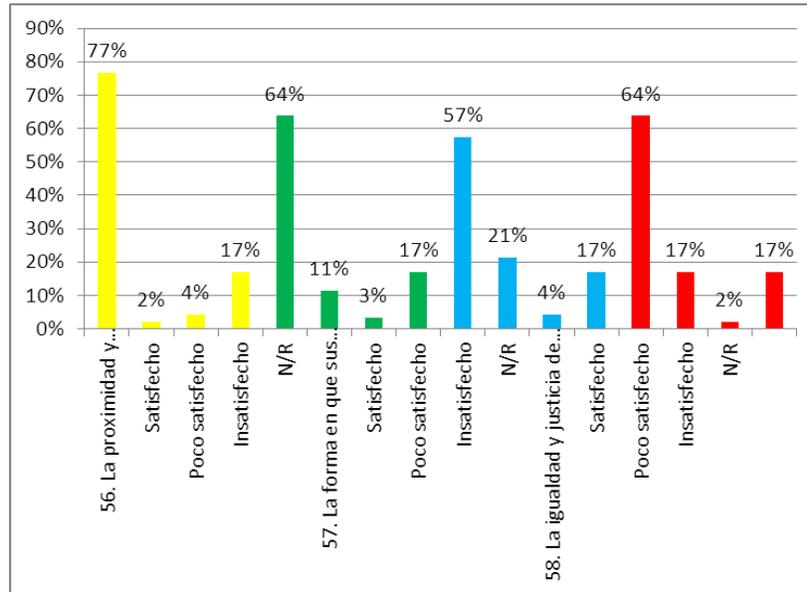


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

Específicamente la relación entre los graduados y sus superiores facilita la comunicación. Más del 50% de los graduados en Ingeniería Agronómica manifestaron encontrarse satisfechos con; las relaciones personales que tienen en su centro de trabajo, la supervisión y la frecuencia con que estas se realizan y la forma con que juzgan sus tareas.

“El éxito de un equipo ejecutivo depende fuertemente de las relaciones del jefe con sus subordinados directos...En el otro lado del pacto, el jefe debería ser claro cuando dirige; fijar metas y objetivos; dar un feedback frecuente, específico y oportuno, demostrar honestidad y franqueza y ofrecer planes de compensaciones justos”. (Bossidy, 2007)

Gráfico 22. Proximidad, forma, igualdad y justicia que recibe de sus superiores.

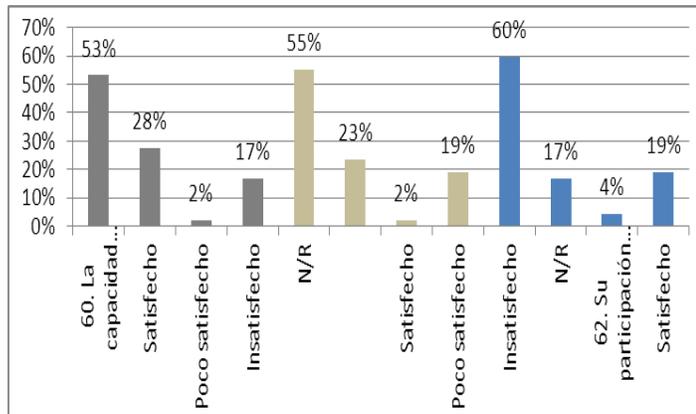


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

La coordinación en el trabajo contribuye al éxito de la empresa, por tanto es importante que más del 75% de los graduados se encuentran satisfechos con la proximidad con que es supervisado, la forma en que los mismos juzgan su tarea, la justicia, igualdad y apoyo que reciben por parte de sus superiores. Esta satisfacción genera beneficios para la empresa porque el personal realiza sus tareas en un ambiente de cooperación.

“Cualquier toma de decisión de una unidad de trabajo debe tener en cuenta las otras desde una concepción holística”. (Sanchez , 2007)

Gráfico23. Capacidad y participación en la toma de decisiones de su centro de trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

En su mayoría los graduados en estudio se encuentran satisfechos con la capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo, así como su participación en la toma de decisiones de su departamento y en las de su grupo de trabajo.

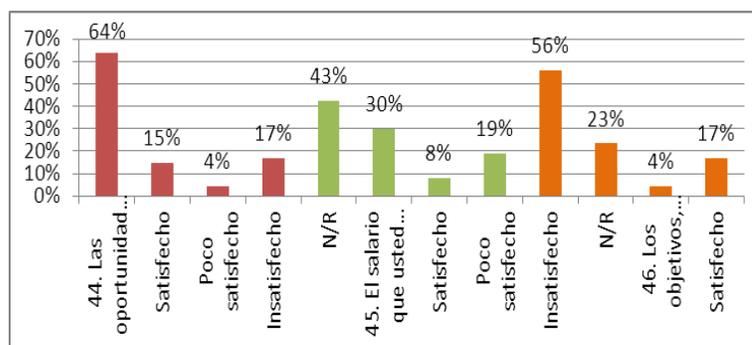
La participación en la toma de decisiones laborales que involucran sus departamentos o cargos específicos le permite a los graduados buscar alternativas y estimular la generación de ideas por parte de los superiores o directivos que pretenden mejorar la situación de la empresa, es decir que el proceso de toma de decisiones debe ser integral de manera que se consideren las opiniones de todos los empleados.

#### 4.3.4.3 Beneficios

“En la satisfacción de las necesidades, tanto la estimulación moral como la material están dirigidas a satisfacer necesidades de naturaleza diferente, pero ambas son esenciales, pues “... el hombre no satisface en primer término sus necesidades básicas y después trata de lograr los medios para satisfacer las necesidades de mayor nivel, sino que más bien

cambia su énfasis, mientras procede a satisfacer ambas categorías simultáneamente”. (Koontz & O’Doneel, 1967)

Gráfico 24. Oportunidades, salario y metas que debe alcanzar.

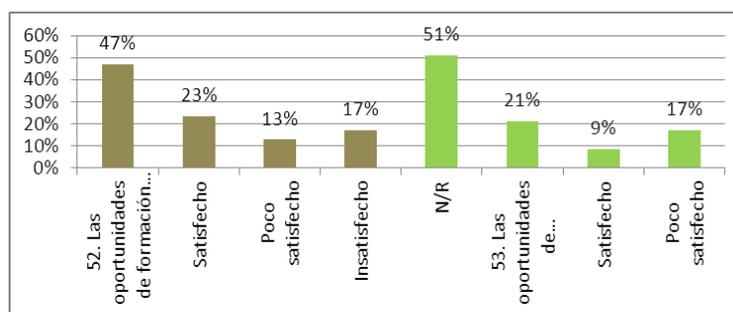


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

Es notable la satisfacción de los graduados en cuanto a las oportunidades que le brinda su empresa. La satisfacción mostrada por los graduados en relación con las oportunidades que su trabajo les permite, el salario que perciben y las metas que deben cumplir se debe al interés del empresario porque sus trabajadores sean eficientes en un ambiente de trabajo organizado.

“La Formación y Desarrollo están dados como las actividades planeadas, a fin de asegurar que los individuos estén adecuadamente capacitados con la destreza y conocimientos para ejecutar sus tareas”. (Madruga Torres, 2010)

Gráfico 25. Oportunidades que le ofrece su lugar de trabajo.



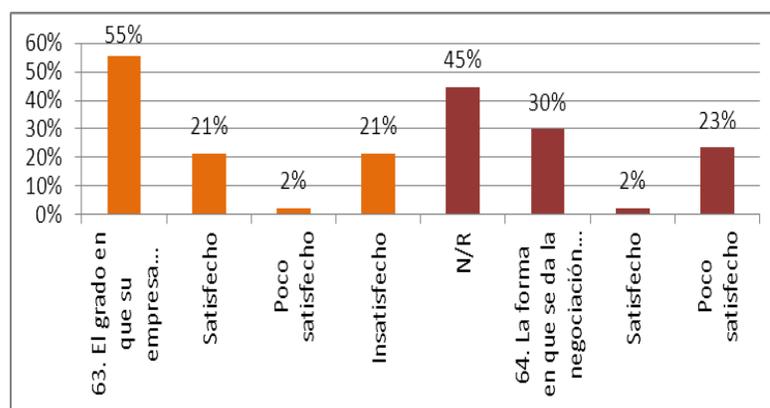
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

Particularmente la capacitación en el trabajo está relacionada con el concepto de educación continua porque permite un proceso consistente de aprendizaje obteniendo una mejor capacidad de conocimiento debido a que aprende a generar su propio criterio sobre sus acciones y hábitos que de una u otra forma afectan a la empresa.

#### 4.3.4.4 Condiciones Sociales

“Los convenios laborales son esenciales para resolver un conflicto dentro de la organización. El concepto de “convenio laboral” reconoce que el conflicto existe y que por tanto hay que resolverlo a todos los niveles de la organización. En este sentido los convenios son la racionalización y resolución de un conflicto...Gran parte del procedimiento de las relaciones entre los trabajadores y la empresa, se ocupa de los puntos clave por los que los que tienen que pasar todos los grupos, para tratar de resolver el conflicto sin interrumpir el trabajo normal de la empresa”. (Rubio Domínguez, 2006)

Gráfico 26. Grado y forma en que su empresa cumple las leyes laborales.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

Particularmente más del 50% de los graduados en Ingeniería Agronómica se encuentra satisfecho con el grado en que su empresa cumple el convenio, disposiciones y leyes laborales, así como con la forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales. Sin embargo el 21% y 30% respectivamente se encuentra poco

satisfecho con ambos aspectos debido a que sus empleos tienen contratos temporales así como que realizan funciones diferentes a las de su perfil atribuido a la falta de oportunidades de empleo en la región.

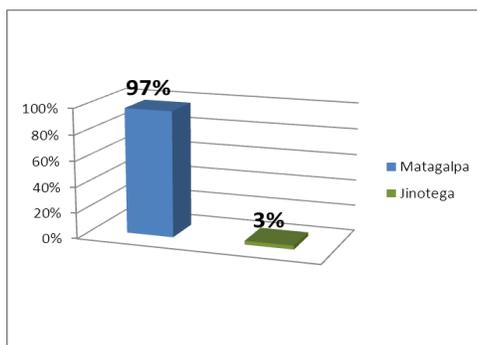
Gran proporción de la vida de los individuos se desarrolla dentro de las empresas, las personas dependen de estas, pero las mismas a su vez del trabajo del factor humano que realiza actividades orientadas hacia la producción de bienes o la prestación de servicios, de esta forma las condiciones que se le brinden garantizarán mayores beneficios o perjuicios, según como se quiera ver, representan a las organizaciones.

Justamente los graduados en Ingeniería Agronómica de 2006-2009 son los más satisfechos en comparación con las demás carreras en estudio, en correspondencia con el grado en que su empresa cumple el convenio, disposiciones y leyes laborales representado por el 55% y el 45% se encuentra satisfecho con la forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales, atribuido a que realizan funciones específicas y claras con el tiempo suficiente en condiciones aptas de trabajo, con prestaciones sociales y vacaciones además de mantener una relación de confianza y respeto entre sus superiores y subordinados.

#### **4.3.4.5 Localización Laboral**

“La gente opta por ir hacia donde puede ser más productiva, dada sus calificaciones; aunque antes de que se puedan captar los altos salarios asociados con una actividad con mayor productividad, debe emprender ciertas inversiones que incluyen el costo material del viaje, el costo que representa el movimiento en busca de trabajo, el esfuerzo que significa aprender otras lenguas y culturas, la dificultad experimentada durante la adaptación a un nuevo mercado de trabajo y el costo psicológico de cortar los viejos lazos y forjar los nuevos”. (Meza Ramos, 2008)

Gráfico 28. Localización laboral de los graduados de la Carrera de Ingeniería Agronómica.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

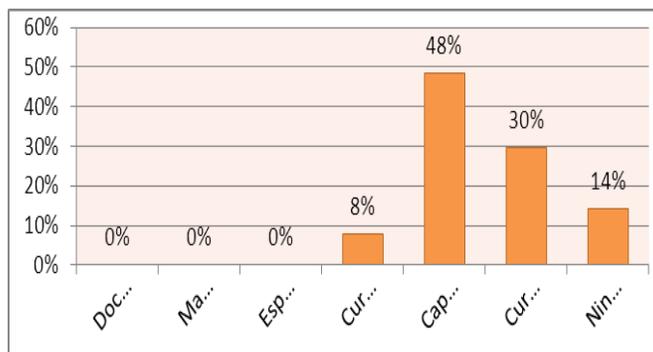
El 97% de los encuestados de la Carrera de Ingeniería Agronómica contribuyen al desarrollo económico del departamento de Matagalpa con el pago de sus impuestos que ayudan al progreso de las obras sociales en beneficio de la población, mientras que el 3% beneficio al departamento de Jinotega en su desarrollo económico.

Por lo tanto los graduados de la carrera de ingeniería agronómica de UNAN-Matagalpa están contribuyendo al desarrollo de la región norte (Matagalpa-Jinotega).

#### 4.3.5 Capacitación Post título

“En el ámbito de las aspiraciones y/o motivaciones del personal, la formación crea movilidad interna y externa, y ofrece un camino para la promoción, ya que facilita la búsqueda de soluciones más participativas, promueve la responsabilidad del personal de la empresa y su implantación en ella, además, la capacitación y desarrollo mejora la calidad, la productividad y las condiciones de trabajo y, a su vez, es un procedimiento económico para adoptar las nuevas tecnologías, lo que resulta indispensable para lograr cambios en las actitudes y mejorar la capacidad de adaptación a la evolución tecnológica”. (Bassas Cadierno, 2010)

Gráfico 29. Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted ha llegado a completar.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

Los graduados expresaron en mayor proporción haber recibido capacitaciones representadas por el 48%, sin embargo no han realizado maestrías, doctorado y especialización. Es importante que los ingenieros agrónomos reciban capacitaciones porque les permite mejorar su desempeño laboral de forma que se beneficie la institución para la que trabaja y el graduado.

#### 4.4 Aporte Socioeconómico, Humano y Ambiental

“Cuando se habla de desarrollo de un territorio, se lo concibe en relación a cuatro dimensiones básicas (Gallicchio, op.cit.): Económica: vinculada a la creación, acumulación y distribución de riqueza, Social y cultural: referida a la calidad de vida, a la equidad y a la integración social, Ambiental: referida a los recursos naturales y a la sustentabilidad de los modelos adoptados en el mediano y largo plazo y Política: vinculada a la gobernabilidad del territorio y a la definición de un proyecto colectivo específico, autónomo y sustentado en los propios actores locales”. (Guerra , 2008)

##### 4.4.1 Aporte Social

“El capital humano no solo se forma por el aprendizaje de conocimientos, habilidades y no sólo consiste en la creación de un capital humano compuesto por profesionales, académicos, técnicos o científicos, sino que para que exista un capital

humano avanzado se necesita el desarrollo ciudadano sólido y responsable socialmente. En este sentido un capital humano avanzado se alimenta y se fortalece del capital social de una sociedad. Esto es, “aquellos aspectos de la organización social, tales como la confianza, las normas y redes sociales, que pueden mejorar la eficiencia de una sociedad mediante la facilitación de las coordinaciones”. (Putnam, 2001)

Los graduados hacen su aporte a la sociedad con su formación profesional cuando aumenta el grado de destreza, experiencia con la que contribuye al transmitir sus conocimientos.

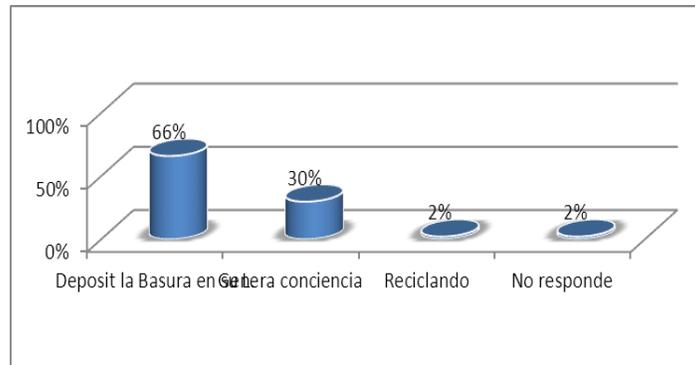
#### **4.4.1.1 Educación**

La educación es el proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar, y está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes. Esta se comparte entre las personas por medio de nuestras ideas, cultura, conocimientos, etc. respetando siempre a los demás, y no siempre se da en el aula clases.

##### **4.4.1.1.1 Educación no formal**

Los ingenieros manifestaron brindar asistencia durante su trabajo cuando otras personas o clientes lo necesitan siempre y cuando se relacione con sus capacidades profesionales obviamente sin costo alguno cabe mencionar que la mayoría lo hace constantemente.

Gráfico 30. ¿De qué manera usted como persona contribuye a no contaminar el medio ambiente?



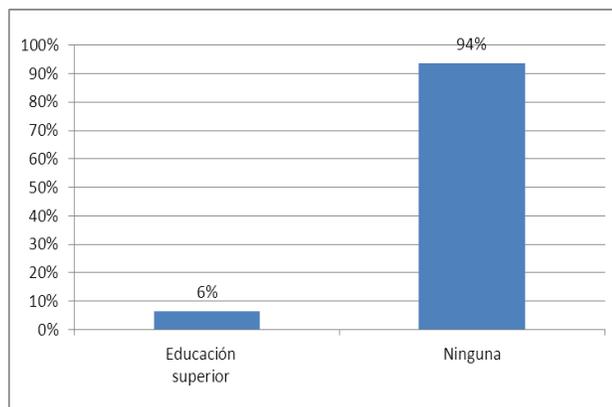
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

Este gráfico muestra que 66% de los graduados da el ejemplo de depositar la basura en su lugar, otros lo hacen generando conciencia a la población como se refleja en un 30% y 2% lo hacen reciclando, mientras el 2% restante no opinó.

#### 4.4.1.1.2 Docencia

“La labor del docente es de gran responsabilidad y trascendencia, pero por estar tan vinculada a lo cotidiano de nuestras vidas no parece ser algo tan especial o tan profesional”. (Sosa Sosa , 2009)

Gráfico 31. Si su respuesta anterior fue docencia ¿en qué modalidad se desempeña?



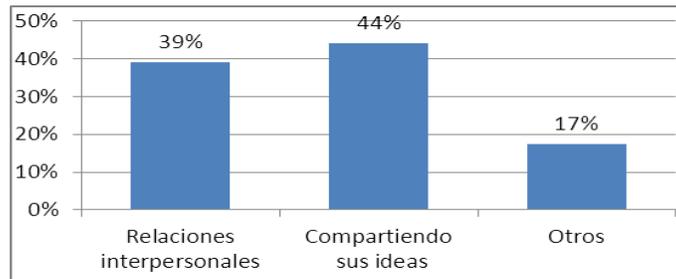
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

El 6% de los graduados en ingeniería Agronómica trabaja como docente en instituciones de Educación Superior, lo que les permite ayudar a otras personas a formarse académicamente.

#### 4.4.1.1.3 Colectivo de trabajo

“El fenómeno de la cooperación no es un producto espontáneo de una circunstancia providencial y mucho menos surge como por ensalmo en condiciones de extrema tirantez. Los especialistas en recursos humanos deben alentar esa cooperación, y en el curso de su labor deben enfrentar obstáculos de importancia”. (Werther & Davis, 1998 citado por García, 2010)

Gráfico 32. ¿De qué manera contribuye?



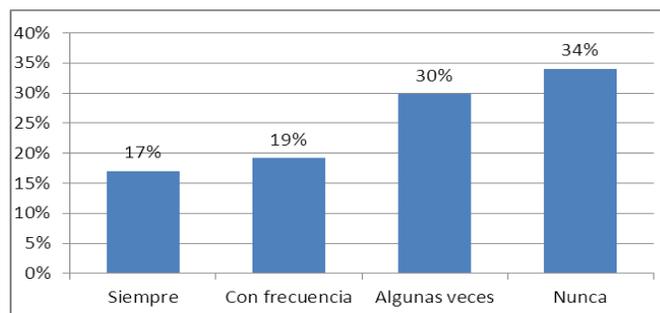
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

En el colectivo de trabajo los graduados tienen buenas relaciones personales y comparten sus ideas, cabe mencionar que generalmente los ingenieros interactúan con muchas personas, cuestión que facilita su trabajo.

#### 4.4.1.2 Aporte Cultural

##### 4.4.1.2.1 Rescate de costumbres y tradiciones

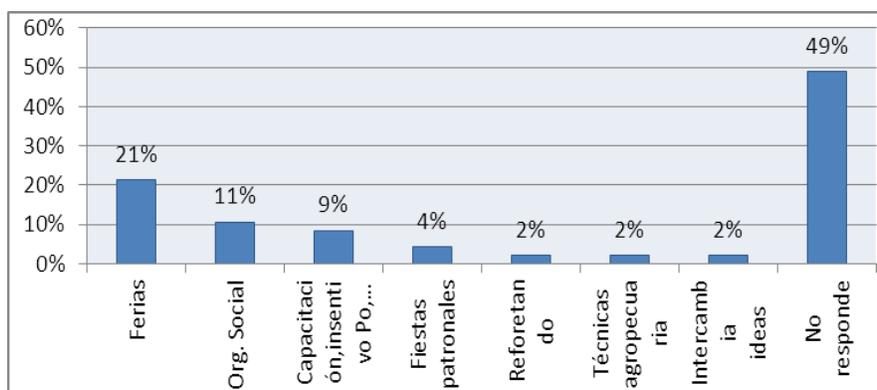
Gráfico 32. ¿Considera que en el ejercicio de sus funciones en su centro de trabajo contribuye al rescate de tradiciones regionales?



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

El 17% opinó que siempre concientizando en su centro de trabajo, un 19% expresa que con frecuencia, otro 30% comenta que algunas veces cuando se presentan las fiestas patronales, mientras el porcentaje más relevante (34%) opina nunca hacerlo.

Gráfico 33. Si su respuesta es a, b ó c ¿Que actividades realiza?



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

Entre las actividades que los graduados de la carrera Ingeniería Agronómica realizan en pro de las tradiciones culturales están la participación en ferias representado por el 21% de encuestados, fiestas patronales, siendo la de mayor realce la participación en

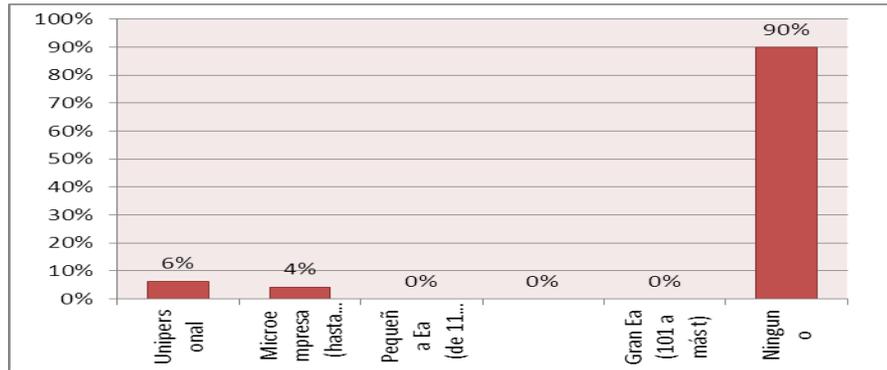
ferias que promueven la cultura. Existe un porcentaje alto de encuestados que dieron respuesta el cual es de 49%.

### 4.4.1.3 Empleo

#### 4.4.1.3.1 Empleos creados

“Las microempresas son auténticos eslabones de la producción ya que exportan y generan la mayor cantidad de empleos”. (Carrasco Dávila, 2005)

Gráfico 34. Si creó su propia empresa o negocio familiar, ¿A qué tipo de unidad productiva pertenece?



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

El 9% de los Ingenieros en Agronomía crearon su propia empresa particularmente son fincas administradas y dirigidas por ellos, manifestando que esto les permite crear empleos temporales y entre 15 y 30 empleos permanentes en total.

Esto representa una forma de contribuir a la sociedad por el aporte que hacen en materia de impuestos y la generación de empleos.

## 4.4.2 Aporte Humano

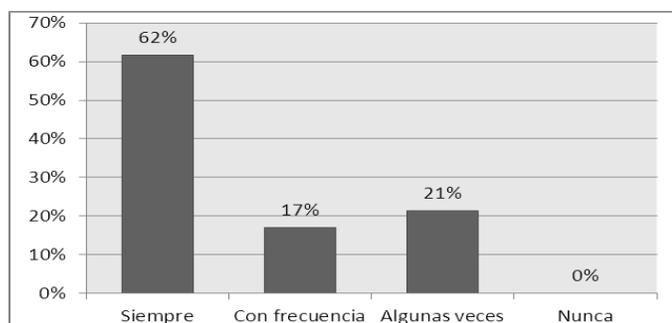
### 4.4.2.1 Principios, Valores y Ética

“Las empresas debieran ser conformadas por propósitos responsables dirigidos a la consecución de valores éticos para con la comunidad y los empleados...Se exige de ella una actitud responsable para con dicha comunidad, ya que su comportamiento le repercute directa o indirectamente”. (Noriega, 2006)

#### 4.4.2.1.1 Tolerancia

“La trascendencia de los estilos de vida para la identidad de las personas no solo multiplica las circunstancias en las que se precisa una actitud tolerante para lograr entendimientos tanto en el ámbito privado como en el público”. (Escamez Navas , 2004)

Gráfico 35. Expresa sus opiniones de manera relajada y escucha la de los demás con actitud tolerante.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

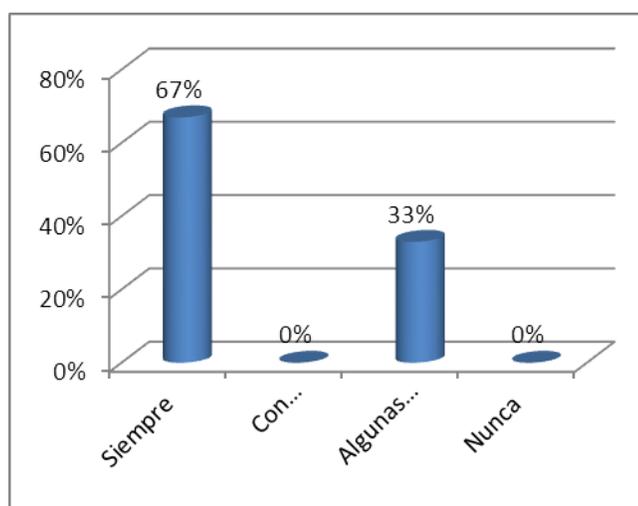
Particularmente la mayoría de los graduados en de Ingeniería Agronómica expresa sus opiniones de manera relajada y escucha la de los demás con actitud tolerante en su desempeño laboral. Esto les facilita el desarrollo de su trabajo, ya que trabajar en armonía hace que el empleado sea más productivo.

#### 4.4.2.1.2 Responsabilidad

“Responsabilidad: Es entendido como el cumplimiento de las obligaciones o cuidado al hacer o decidir algo, no se debe ver como una carga sino todo lo contrario ya que tenemos unos derechos para lo que es necesario ser responsables con nuestros deberes”. (Otero Martínez , 2009)

Cuando un empleado es responsable con las labores de su trabajo contribuye en que será más productivo para la empresa en la cual está laborando.

Gráfico 36. ¿Desarrolla el sentido de la responsabilidad de sus acciones?



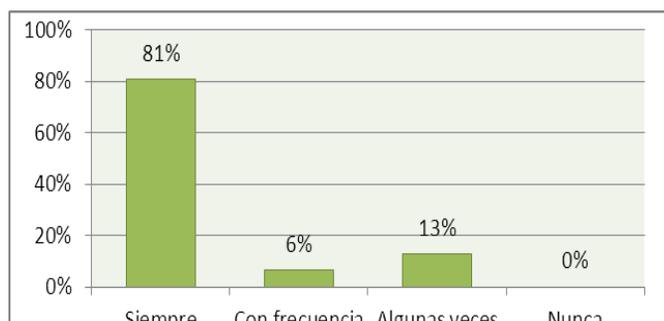
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a empleadores de la carrera de Ingeniería Agronómica.

Los empleadores consideran que el 100% de los egresados de la UNAN desarrollan el sentido de responsabilidad de sus acciones. De forma que los graduados generan confianza en referencia al cumplimiento de sus obligaciones a través de que ordenan correctamente sus prioridades.

### 4.4.2.1.3 Respeto

“El respeto en las relaciones interpersonales comienza en el individuo, en el reconocimiento del mismo como entidad única que necesita que se comprenda al otro. Consiste en saber valorar los intereses y ser tolerante con ellos”. (Otero Martínez , 2009)

Gráfico 37. Respeto a los distintos miembros de su centro de trabajo y de la sociedad en general.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada a graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica.

El 81% de los graduados de Ingeniería Agronómica manifestaron que en sus respectivos puestos de trabajo siempre respetan a los distintos miembros de su centro de trabajo y la sociedad en general en el ejercicio de sus funciones y en su vida personal; cabe mencionar que este criterio converge con la opinión de los empleadores.

## 4.4.3 Aporte Económico

### 4.4.3.1 Empleo

“La historia económica muestra que en general, las crisis financieras son seguidas no sólo por graves recesiones, sino también por recuperaciones lentas; habitualmente pasan años antes que el empleo se restablezca a niveles que puedan considerarse normales. Los estudiantes que se licencian en época de mercado laboral difícil, empiezan su trayectoria profesional con enorme desventaja, y la pagan cobrando sueldos inferiores durante toda su vida laboral”. (Castillo More , 2010)

En el gráfico 12 pág. 20, los graduados que constituyeron su propia empresa contribuyen al desarrollo socioeconómico porque son generadores de empleo además de incentiva la producción. No obstante la mayor proporción de los graduados tiene una remuneración comprendida entre C\$ 3,001 y C\$ 6,000 que les permite sufragar una proporción de sus necesidades básicas por tanto aumentan el consumo.

#### **4.4.4. Aporte Ambiental**

##### **4.4.4.1 Personal y laboral**

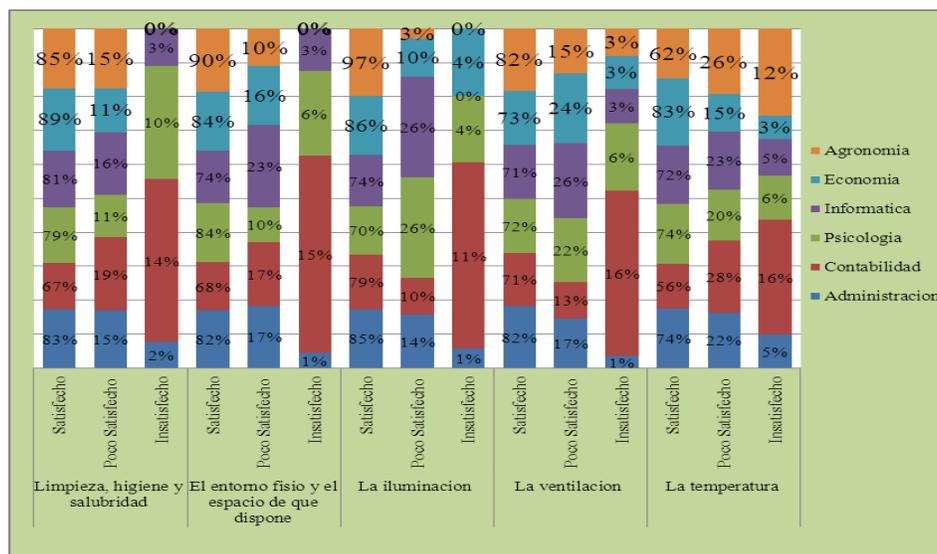
“La Educación de carácter ambiental debe proporcionar no sólo los conocimientos técnicos y las cualidades necesarias para que cada uno ejerza sus funciones acordes con la protección ambiental, sino que además debe clarificar las cuestiones éticas que involucran las diferentes acciones que se realizan. La educación Ambiental debe estar orientada a la comunidad, involucrando a los individuos en un proceso activo para resolver los problemas en el contexto de sus realidades específicas, fomentando la participación y la iniciativa para superar las dificultades que los afectan, pero esencialmente para evitar crear nuevas situaciones de conflicto”. (Alegre, 2010)

##### **4.4.4.2 Actividades en pro del Medio Ambiente**

En el gráfico 28 pág. 36, los graduados en Ingeniería Agronómica manifestaron realizar actividades en pro del medio ambiente las cuales consisten en reciclaje así como sensibilizando o generando conciencia en cuanto a este tema además de depositar la basura en su lugar. Esto los convierte en modelos dentro de sus centros laborales al incentivar a otras personas para hacer lo mismo.

#### 4.5 Análisis comparativo de satisfacción profesional de los graduados en Ingeniería Agronómica en comparación con las demás carreras en estudio.

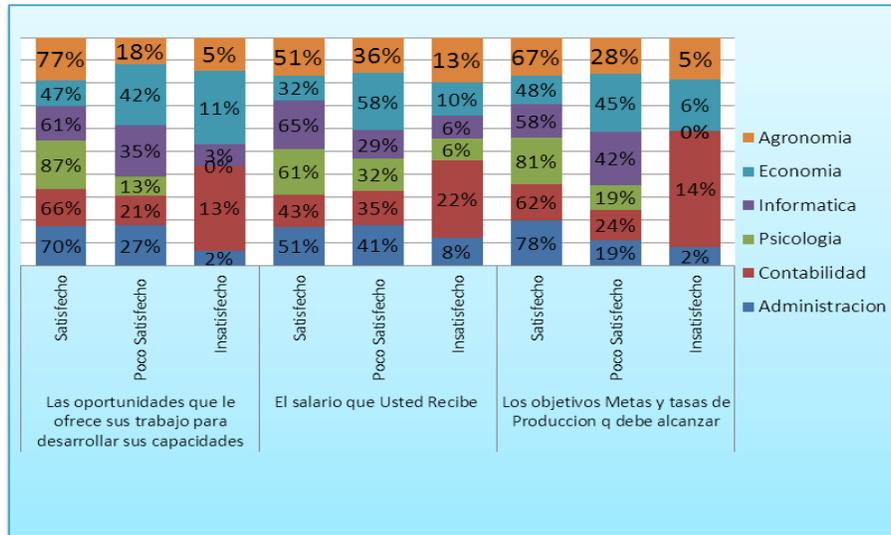
Gráfico 38. Entorno físico del lugar de trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a graduados.

Los graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica, se encuentran muy satisfechos en comparación a los graduados de las demás carreras, ya que el 85% se encuentra satisfecho, en cuanto a la higiene, limpieza y salubridad en su centro de trabajo, cabe mencionar que no hay graduados insatisfechos, aunque la Carrera de Economía son unos de los más satisfechos dejando en segundo lugar la carrera de Agronomía se puede decir que los agrónomos están contentos con las condiciones físicas en su lugar de trabajo ya sea en el campo o en una oficina. Así mismo son los más satisfechos en cuanto a la iluminación y ventilación y esto es porque más que todo se desarrollan en trabajo de campo.

Gráfico 39. Oportunidades que le ofrece su trabajo para desarrollar sus capacidades.

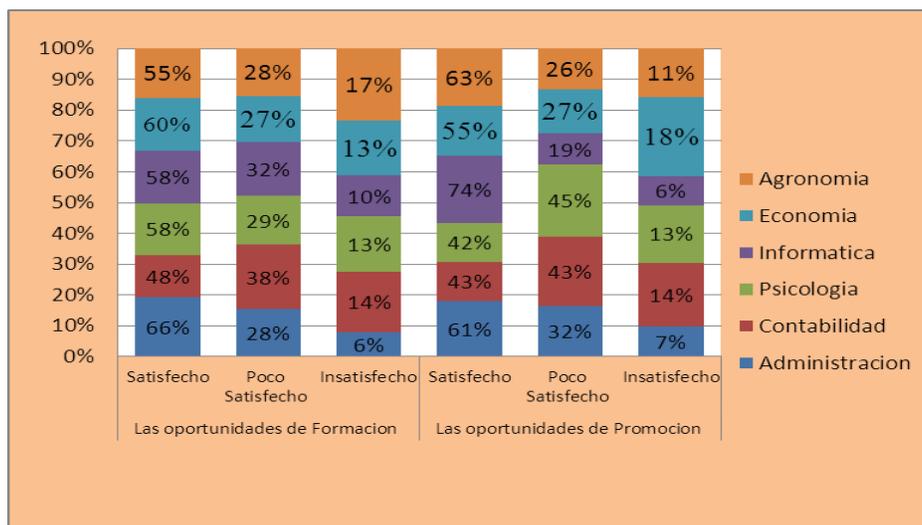


Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a graduados.

Los graduados en Ingeniería Agronómica son unos de los más satisfechos en cuanto a las oportunidades que le ofrece su empresa para desarrollar sus capacidades, al desarrollarse en el perfil de su carrera les permite poner en práctica sus conocimientos razón por la cual se encuentran entre los más satisfechos, ya que más del 50% se encuentra satisfechos siendo el 77% un porcentaje bastante considerable.

Así mismo la carrera de Ingeniería Agronómica se encuentra entre las tres carreras más satisfechas en cuanto al salario que reciben, y los objetivos metas y tasas de producción que desean alcanzar.

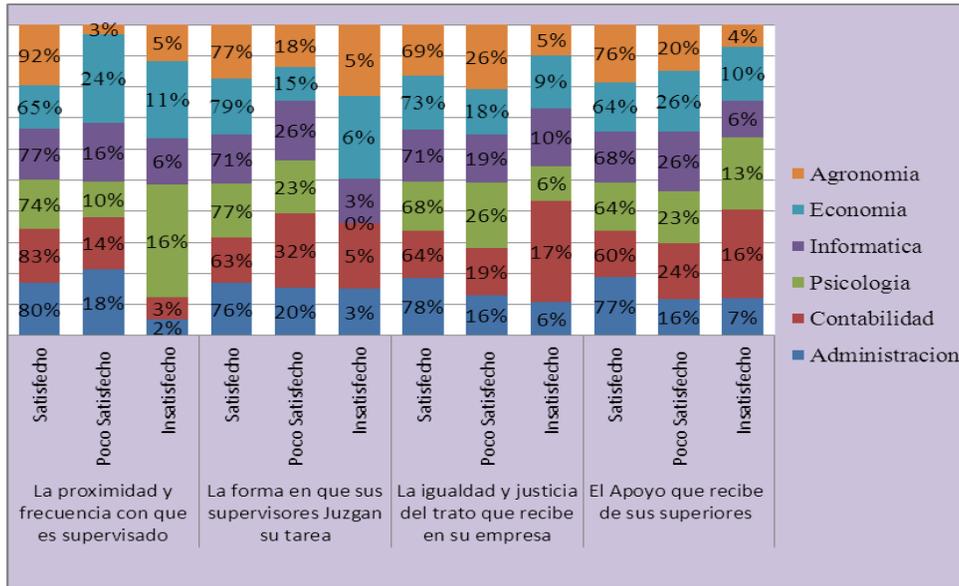
Gráfico 40. Oportunidades de formación y promoción que le ofrece la empresa al graduado.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a graduados.

Los graduados de la carrera de Ingeniería Agronómica se encuentran bastante satisfechos en cuanto a las oportunidades de formación que le ofrece su empresa, ya que se encuentran entre las tres carreras mas satisfechas con el 55% de lo graduados, cabe mencionar que este resultado es bastante satisfactorio ya en general las carreras presentan porcentajes de satisfacción bajos. Las oportunidades de formación son importantes ya que permite a los trabajadores desarrollarse mejor en el trabajo y ser una persona más productiva.

Gráfico 41. Proximidad, forma, igualdad y justicia que reciben por parte de sus superiores.

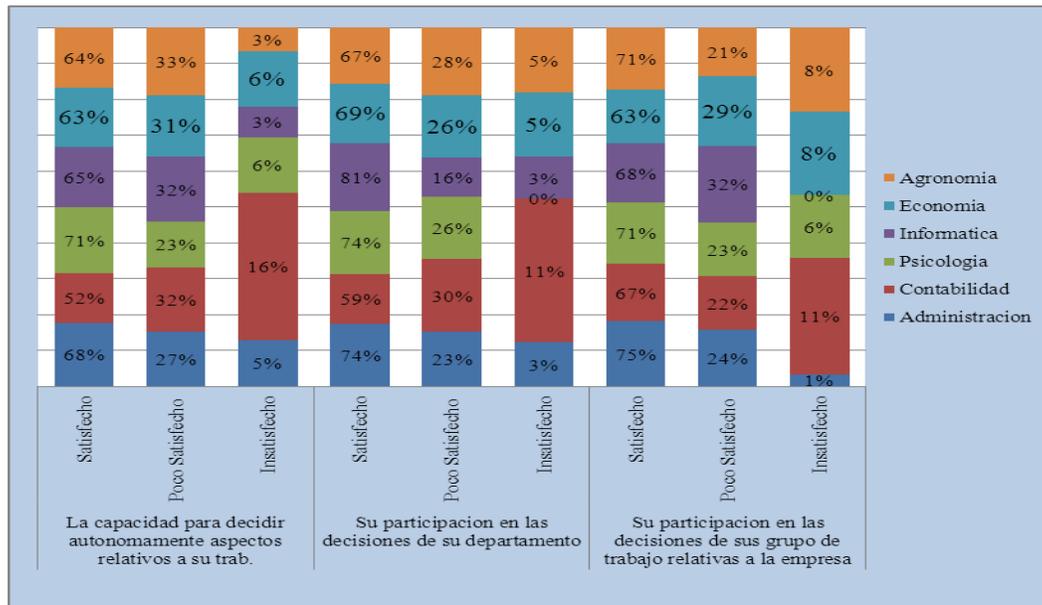


Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a graduados.

Los graduados de la carrera de Ingeniera Agronomía son los más satisfechos, con la forma en que sus superiores los supervisan, los resultados muestran que los porcentajes de insatisfacción no son significativos, están de acuerdo con el trato que reciben por parte de sus empleadores.

Los trabajadores también se deben sentir incentivados para poder ser trabajadores mas eficientes en la empresa y los graduados de la carera de Ingeniería Agronómica se encuentran bastantes satisfechos ya que el 77% esta satisfecho con el apoyo recibido.

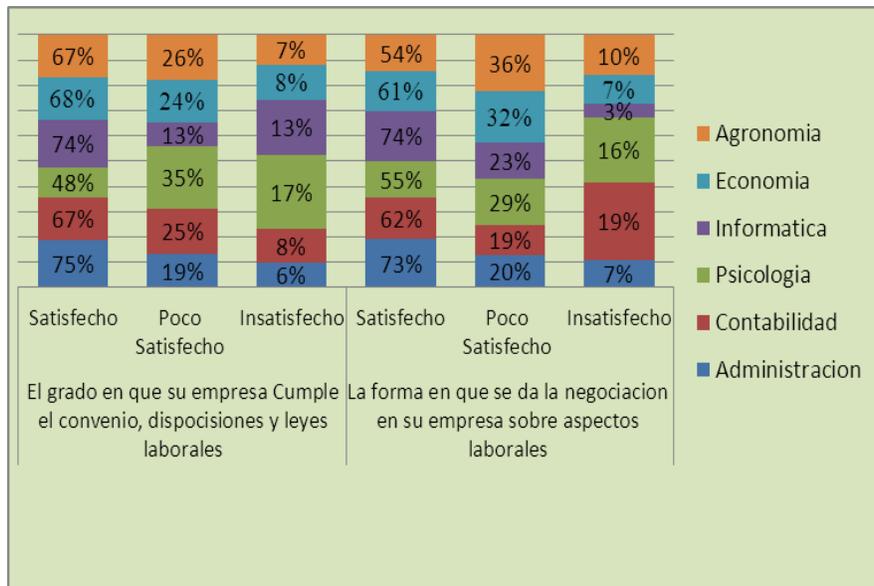
Gráfico 42. Capacidad y participación para la toma de decisiones con respecto a su trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a graduados.

La toma de decisiones en el centro de trabajo requiere de responsabilidad por parte del trabajador los graduados de la carrera de Ingeniera Agronómica se encuentra entre las tres carreras menos satisfechos con respecto a la toma de decisiones en aspectos relativos a su trabajo, y su participación en la toma de decisiones de su grupo de trabajo en la empresa, sin embargo es una de la carrera mas satisfecha en cuanto a la toma de decisiones de su departamento de trabajo cabe mencionar que el porcentaje de graduados que se encuentra insatisfecho es muy reducido.

Gráfico 43. Grado en que la empresa cumple convenios y forma en que se dan las negociaciones en su empresa.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a graduados.

Todos los graduados se encuentran satisfechos con la forma en que la empresa donde laboran cumplen con el convenio de disposiciones y las leyes laborales ya que el 67% de los agrónomos se encuentran satisfechos y un 8% insatisfecho, además la forma en que se da la negociación sobre aspectos laborales la consideran bien ya que los graduados de la carrera de Agronomía, son uno de los más satisfechos el 62%, porcentaje que pasa la mitad de los graduados consultados.

## V. CONCLUSIONES

- El comportamiento académico de los graduados en Ingeniería Agronómica fue muy bueno porque la universidad le brindó las herramientas para desempeñarse las capacidades que provienen de sus conocimientos académicos y experiencias transmitidas por los docentes.
- El desempeño laboral de los graduados ha sido excelente porque realizan un trabajo eficiente con valores éticos y profesionales lo que coincide con los empleadores al considerar a un graduado de la UNAN CUR Matagalpa con las capacidades para desempeñar cargos de importancia a fines a su carrera.
- El aporte socioeconómico, humano y ambiental de los graduados se basa en la capacidad de los graduados en Ingeniería Agronómica para contribuir al desarrollo productivo y sostenible de la región al trabajar en instituciones de carácter público además que por su perfil disponen de conocimientos que facilitan el desarrollo sostenible.
- En comparación con las demás carreras en estudio los graduados en Ingeniería Agronómica están entre los más satisfechos con relación a las relaciones laborales, su entorno físico y las oportunidades de capacitación y promoción ya que estas son constantes e instructivas.
- Como resultado de su desempeño laboral y personal en la sociedad regional el impacto de los graduados en estudio es efectivo por su capacidad para contribuir al desarrollo productivo, así como su participación en actividades en pro del Medio Ambiente para asegurar su sostenibilidad además de apoyar el rescate de las tradiciones culturales.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- Aldana Aldana, Yaritza (2010). El Diseño curricular de la Carrera de Estudios Socioculturales. Análisis de documentos de la carrera para el Plan de Estudios D. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/ced/16/yaa.htm>.
- Alegre, I. (2010). La importancia de la participación ciudadana a través de la educación para la mitigación del cambio climático a nivel local. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/delos/07/sia.htm>.
- Alhama Belamaric, R. (2004). Nuevas formas organizativas ISBN:84-688-8837-0. Obtenido de <http://www.eumed.net/coursecon/libreria/2004/rab/index.htm>.
- Bassas Cadierno, D. G. (2010). "La capacitación en los Recursos Humanos en las empresas cubanas" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 125. Obtenido de <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/cu/2010/aelh.htm>.
- Bossidy, L. (2007). Lo que su líder espera de usted, disponible en. Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2305422>.
- Calderón Patier, C., & Escalera Izquierdo, G. (2008). La evaluación de la docencia ante el reto del espacio europeo de educación superior (EEES). Educación XXI, 237-256. Obtenido de <http://redalyc.uaemex.mx/buscar/search.jsp?query=la+evaluacion+de+la+docencia>.
- Cañedo Iglesias, C. M., & Cáceres Mesa, M. (2008). Fundamentos teóricos para la implementación de la didáctica en el proceso enseñanza-aprendizaje. Obtenido de <http://eumed.net/libros/2008b/395/LA%20SLECCION%20DE%20LOS%20CONTENIDOS%20DE%20LA%20ASIGNATURA.htm>.

- Carrasco Dávila, A. (2005). La micro y pequeña empresa mexicana, Observatorio de la Economía Latinoamericana. Obtenido de <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/index.htm>.
- Castillo More , J. (2010). Inversión, Empleo y Producción. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros/2010c/732/INVERSION%20EMPLEO%20Y%20PRODUCCION.htm>.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos humanos. Santa Fé de Bogotá: McGraw-Hill.
- Compagnucci, Elsa Rosa;Cardos, Paula Daniela (2006). Dispositivos de formación para la enseñanza en psicología. Obtenido de <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/praxis/n10a05cardos.pdf>.
- Contreras Soto, R. (2009). Sistemas disciplinarios, experiencias de los migrantes mexicanos en Estados Unidos, Edición electrónica gratuita. Obtenido de [www.eumed.net/libros/2009b/549/](http://www.eumed.net/libros/2009b/549/).
- Díaz de Iparraguirre, A. M. (2009). "La Gestión compartida Universidad-Empresa en la formación del Capital Humano. Su relación con la competitividad y el desarrollo sostenible", Edición electrónica gratuita. Obtenido de [www.eumed.net/tesis/2009/amdi/](http://www.eumed.net/tesis/2009/amdi/).
- Dios Lorente JA de, Pérez Pérez A, Río Caballero G del, Rodríguez Arias OD. (2005). Reflexiones pedagógicas sobre la importancia de las conferencias en la enseñanza médica superior. MEDISAN. 9 (3). Obtenido de [http://bvs.sld.cu/revistas/san/vol9\\_3\\_05/san10305.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/san/vol9_3_05/san10305.htm).
- Escamez Navas , S. (2004). La idea liberal de Tolerancia en las democracias actuales, Universidad Autónoma Metropolitana de Xochimilco. Obtenido de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=26702104>.

- Fernández, & Giménez. (1988). Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo. Camacaro. Obtenido de <http://eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm>.
- Gamboa, O. R. (11 de 02 de 1998). Perfil Académico Profesional y Diseño del Plan de Estudio de la Carrera Ingeniería Agronómica mencion Agrónomo-Zootecnista. Matagalpa, Matagalpa.
- García López, J.M.(2010). "Las relaciones laborales de cooperación y coordinación entre empresa y sindicato propician una mejor administración del recurso humano" en Contribuciones a la Economía. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2010a/>.
- García Sánchez, I.M. (2010). Sistema de evaluación, Edición electrónica gratuita. Obtenido de [www.eumed.net/libros/2010b/687/](http://www.eumed.net/libros/2010b/687/).
- García Viamontes, D. (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en Contribuciones a las Ciencias Sociales. Obtenido de [www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm](http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm).
- Gómez López, R. (2004) Evolución científica y metodológica de la Economía. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/libreria/>.
- González Ortiz , J. H. (2002). Impacto de las variables demográficas en las condiciones necesarias para la cultura de calidad en la mipyme del municipio de cd. valles, s.l.p. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/tlatemoani/02/olm.htm>.
- Guerra , A. (2008). Planificación y desarrollo local en Venezuela. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros/2008a/373/Aspectos%20economicos%20del%20desarrollo%20regional%20y%20local.htm>.
- Jeréz Tamayo, D.A.(2010=). "Evaluación del impacto de la capacitación a cuadros, directivos y reservas en la Empresa Azucarera Amancio Rodríguez", en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 133. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2010/dajt.htm>.

- Koontz , & O'Doneel. (1967). Curso de administración moderna. Revoluciones, disponible en. Obtenido de <http://www.eumed.net/coursecon/libreria/2004/rab/8.htm>.
- Kuhl, R. (28 de 05 de 2010). Antecedentes de la Carrera Ingeniería Agronómica. (A. Arce, Entrevistador).
- Macías González, G.G. (2008). "La perspectiva de las y los estudiantes sobre las competencias profesionales demandadas por los empleadores" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 101. Obtenido de <http://eumed.net/coursecon/ecolat/mx/2008/mggg.htm>.
- Madrugá Torres, D. (2010). La capacitación y los procesos de dirección en la cultura, en Contribuciones a las Ciencias Sociales. Obtenido de [www.eumed.net/rev/cccss/10/](http://www.eumed.net/rev/cccss/10/).
- Meza Ramos Eduardo. (2008). Estructura Económica y migración interna en Ayarit. Un análisis micro econométrico <http://www.eumed.net/tesis/2008/emr/Movilidad%20de%20la%20fuerza%20de%20trabajo%20y%20determinantes%20de%20la%20migracion.htm>
- Noriega, I. (2006). Código de Ética de Administración de Empresas. México.
- Otero Martínez , N. (2009). ¿Cómo educar en valores en nuestra sociedad actual? Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/03/nom2.htm>.
- Putnam. (2001). Obtenido de <http://www.eumed.net/libros/2005/mpst/2a.htm>.
- Ramírez Rosales, V. (2009). "La construcción de la identidad profesional de las normalistas tlaxcaltecas", Edición electrónica gratuita. Obtenido de <http://eumed.net/tesis/2009/vrr/>.

- Rivas de Milano, S., & Morales Lesseur, O. (2010). Importancia del trabajo de campo en las ciencias sociales Geoenseñanza, Vol. 11, Núm. 2, julio-diciembre, 2006, pp. 235-240 Universidad de los Andes Venezuela. Obtenido de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=36012425009>
- Roark, M.:(2010) Las relaciones económicas entre Argentina y Venezuela (2003-2008). El impacto sobre la provincia de Buenos Aires, Edición electrónica gratuita. Obtenido de <http://eumed.net/libros/2010bb/699/Aspectos%20Teorico%20%Metodologicos.htm>.
- Rosales Torres y Contreras Soto: (2008) En torno a las Universidades Emprendedoras: Educación, Vinculación, Desarrollo y Reformulaciones, Edición electrónica gratuita. Obtenido de [www.eumed.net/libros/2008c/466/](http://www.eumed.net/libros/2008c/466/).
- Rubio Domínguez, P. (2006). Introducción a la gestión empresarial, fundamentos teóricos y aplicaciones prácticas. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros/2006a/prd/5a.htm>.
- Sabino, C. (1991). Diccionario de Economía y Finanzas. Ed. Panapo, Caracas, 1991. La presente edición en Internet, integrada en el sitio web "La Economía de Mercado, virtudes e inconvenientes". Obtenido de <http://www.eumed.net/curcon/dic/S.htm>.
- Sanchez, A. (2007). Gestión Empresarial, Relaciones de Poder, Liderazgo, Conflicto e intereses en una Organización Financiera Colombiana. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros/2007c/337/relaciones%20de%20poder%20y%20la%20Otoma%20de%20decisiones.ht>.
- Sosa Sosa , L. R. (2009). La comunicación educativa en el perfeccionamiento del proceso docente-educativo, disponible en. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros/2010b/693/La%20Competencia%20Comunicativa%20del%20Docente.htm>.

- Tonconi Quispe, J. (2010). Factores que Influyen en el Rendimiento Académico y la Deserción de los Estudiantes de la Facultad D. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/ced/11/jtg.pdf>.
  
- Uquillas, C. (2007). El fracaso del neoliberalismo en el Ecuador y alternativas frente a la crisis. Obtenido de <http://eumed.net/libros/2007c/313/sector%20secundario%20de%20la%20economia%20de%20Ecuador.htm>.
  
- Zayas, P. (2010). Breve Recuento Histórico a través de la Función de la Organización del Trabajo. Obtenido de <http://eumed.net/ce/2010b/pmza.htm>.

# ANEXOS

## Anexo 1



### Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa UNAN FAREM MATAGALPA

#### Modelo de encuesta: Dirigida a los empleadores de los graduados de la UNAN CUR Matagalpa.

La presente encuesta tiene como objetivo determinar el Impacto socioeconómico, cultural, ambiental y humano de los graduados de la UNAN-CUR Matagalpa en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega) durante el periodo 2006-2009. De esta manera agradecemos su valiosa colaboración, lo cual nos permitirá conocer el desempeño de los graduados en el campo laboral.

#### Datos Generales del Graduado:

Carrera: \_\_\_\_\_

Nombre de la empresa: \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

#### Cuestionario

1. ¿Cuál es la función de su empresa?

2. ¿A qué sector económico pertenece?

Primario

Secundario

Terciario

3. ¿A qué sector social pertenece?

Publico

Privado

ONG

4. ¿Cuál fue el procedimiento utilizado por la empresa para la contratación del profesional?

a) Examen

b) Entrevista

c) Currículo

d) Otros \_\_\_\_\_

5. ¿Que lo distinguió de los demás aspirantes al puesto?

6. ¿Qué criterios utilizo para contratar al graduado?

- La evaluación de las prácticas en su empresa
- Por recomendación
- Por su currículum
- Por los resultados de examen o entrevista
- Otros \_\_\_\_\_

7. ¿Qué cualidades y destrezas distinguen al graduado de la UNAN de los demás empleados?

8. Según su criterio ¿cómo evalúa el desempeño del graduado de la UNAN?

- |         |                          |           |                          |
|---------|--------------------------|-----------|--------------------------|
| Malo    | <input type="checkbox"/> | Muy bueno | <input type="checkbox"/> |
| Regular | <input type="checkbox"/> | Excelente | <input type="checkbox"/> |
| Bueno   | <input type="checkbox"/> |           |                          |

9. ¿Incentiva Ud. a su trabajador mediante el reconocimiento de títulos?

- Si  No

10. La empresa realiza capacitaciones técnicas para su personal?

- Si  No

11. Si su respuesta anterior es SI, ¿Con qué frecuencia realiza capacitaciones para sus empleados?

- |         |                          |           |                          |
|---------|--------------------------|-----------|--------------------------|
| Mensual | <input type="checkbox"/> | Semestral | <input type="checkbox"/> |
| Semanal | <input type="checkbox"/> | Anual     | <input type="checkbox"/> |

12. ¿Qué actitudes a favor del medio ambiente realiza el empleado graduado de la UNAN CUR?

**En el desempeño de sus funciones basado en la educación en valores, que objetivos principales cumple el empleado graduado de la UNAN:**

13. ¿Desarrolla la capacidad de entendimiento, motivación y de responsabilidad con respecto a la toma de decisiones personales y de equipo de trabajo?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

14. ¿En situaciones conflictivas de su Centro de trabajo ha sido capaz de dar soluciones a través de la puesta en práctica de los valores adquiridos en la universidad?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

15. ¿Desarrolla el sentido de la responsabilidad de sus acciones?

- e) Siempre
- f) Con frecuencia
- g) Algunas veces
- h) Nunca

16. ¿Asume las consecuencias de sus propios errores?

- i) Siempre
- j) Con frecuencia
- k) Algunas veces
- l) Nunca

17. ¿Respeta a los distintos miembros de su centro de trabajo y de la sociedad en general?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

18. Expresa sus opiniones de manera relajada y escucha la de los demás con actitud tolerante?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

**Estimado Señor (a), las siguientes preguntas están dirigidas a conocer su percepción sobre el desempeño del graduado de la UNAN en el ejercicio de sus funciones dentro de la empresa:**

19. ¿En el ejercicio de su profesión experimenta la satisfacción de hacer el bien a los demás?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

**20.** ¿Experimenta la satisfacción de sentirse socialmente útil, en el desempeño de su trabajo?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

**21.** ¿Su trabajo es solamente una rutina, la cual tiene que cumplir por obligación?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

**22.** ¿Se siente realizado ejerciendo el cargo que desempeña?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

**23.** ¿Considera usted que con su desempeño laboral el graduado contribuye a la sociedad?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

**24.** ¿De qué manera contribuye?

- a) Relaciones interpersonales
- b) Compartiendo sus ideas
- c) Otros \_\_\_\_\_

**25.** ¿Considera que en el ejercicio de sus funciones en su centro de trabajo contribuye al rescate de tradiciones regionales?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

**26.** Si su respuesta es a, b ó c, ¿Que actividades realiza?

---

---

## Anexo 2



### Encuesta a Graduados

Fecha de Aplicación de la Encuesta \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Esta encuesta está diseñada con el fin de Determinar el impacto socioeconómico, humano y ambiental de los graduados de la UNAN-CUR Matagalpa en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega) durante el periodo 2006-2009. Como graduado, se le solicita que evalúe distintos aspectos de la carrera que usted estudió y la formación recibida así como su desempeño profesional.

#### I. Datos Descriptivos:

1. Nombre: \_\_\_\_\_
2. Carrera \_\_\_\_\_
3. Sexo: F \_\_\_\_ M \_\_\_\_
4. Período en el que estudió la carrera:  
Año de Inicio: \_\_\_\_\_ Año de Finalización: \_\_\_\_\_
5. En que actividades participó durante sus años de estudio  
JUDC\_\_ Conferencias\_\_ Visitas a empresas\_\_ Trabajo de campo\_\_
6. Condición de egreso (marque la o las etapas de egreso cumplidas)  
Egresado \_\_\_\_\_ Titulado \_\_\_\_\_
7. Cual fue la forma de culminación de carrera  
Seminario de graduación\_\_ Monografía\_\_ Examen de grado\_\_
8. ¿Considera usted que las clases prácticas y las prácticas de formación profesional son suficientes para su desempeño profesional? Explique su respuesta. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### II. Ubicación laboral

9. ¿Se encuentra laborando actualmente?  
1. SI                    2. NO
10. ¿En qué lugar trabaja actualmente?  
a) Constituí mi propia empresa  
b) Negocio o empresa familiar  
c) Cooperativa  
d) Organismo o institución del sector público  
e) Empresa del sector privado  
f) Docencia  
g) Otros, especifique \_\_\_\_\_
11. Si su respuesta anterior fue docencia ¿en qué modalidad se desempeña?  
a) Primaria  
b) Secundaria  
c) Educación superior
12. Si creó su propia empresa o negocio familiar, ¿A qué tipo de unidad productiva pertenece?  
a. Unipersonal  
b. Microempresa                    (hasta 10 trabajadores)  
c. Pequeña empresa                (de 11 a 50 trabajadores)  
d. Mediana empresa                (de 51 a 100 trabajadores)  
e. Gran empresa                    (de 101 a más trabajadores)

13. Indique en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo:

- a) Empleado o trabajador
- b) Supervisor
- c) Mando intermedio
- d) Directivo
- e) Alta dirección o dirección general

14. Situación laboral:

- a) Trabajo sin nómina.
- b) Eventual por terminación de tarea
- c) Eventual realizando una sustitución.
- d) Contrato de seis meses o menos.
- e) Contrato hasta un año.
- f) Contrato hasta dos años
- g) Contrato hasta tres años
- h) Contrato hasta cinco años.
- i) Trabajo Fijo.

15. ¿Qué porcentaje de su formación profesional aplica en su trabajo actual?

- a) 100% a 76%
- b) 75% a 50%
- c) Menos del 50%

16. Escriba aquellas ocupaciones que ha desempeñado a lo largo de su vida Profesional.

---

---

17. Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted ha llegado a completar:

- 1) Doctorado
- 2) Maestría
- 3) Especialización
- 4) Curso Pos Grado

18. Señale dentro de los siguientes intervalos la ubicación de su remuneración salarial.

- a) Menos de C\$1500
- b) C\$1501- C\$3000
- c) C\$3001- C\$6000
- d) C\$6001- C\$9000
- e) C\$9001 o más.

19. ¿Cree usted que la universidad le dio enseñanza sobre como cuidar el medio ambiente?

Si \_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

20. ¿Que recibió en la universidad para tomar conciencia de cómo cuidar el medio ambiente?

- A. capacitaciones
- B. foros
- C. Asignaturas
- D. Otros, especifique\_\_\_\_\_

21. Contribuyó esto, en su conciencia para tratar de mejorar el medio que le rodea

Si \_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

21. ¿De qué manera usted como persona contribuye a no contaminar el medio ambiente?

---

---

22. ¿Considera usted que los medios de enseñanza utilizados en la universidad son los requeridos para el proceso enseñanza aprendizaje?

---

---

23. ¿Las formas de evaluación que la universidad implementa para medir el aprendizaje, son suficientes para determinar si el alumno tiene conocimiento o no?

---

---

24. Considera usted que la universidad debe formar de manera integral a los profesionales o sea, no solo en el ámbito laboral sino en valores éticos, morales, espirituales?

---

---

25. ¿Cómo considera usted el cumplimiento de los programas de asignatura impartidos durante la carrera?

- a. Bueno
- b. Malo
- c. Regular
- d. Indiferente

¿Por qué?

---

---

**En el desempeño de sus funciones basado en la educación en valores, que objetivos principales cumple:**

26. ¿Desarrolla la capacidad de entendimiento, motivación y de responsabilidad con respecto a la toma de decisiones personales y de equipo de trabajo?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

27. ¿En situaciones conflictivas de su Centro de trabajo ha sido capaz de dar soluciones a través de la puesta en práctica de los valores adquiridos en la universidad?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

28. ¿Desarrolla el sentido de la responsabilidad de sus acciones?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

29. Asume las consecuencias de sus propios errores?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

30. Respeta a los distintos miembros de su centro de trabajo y de la sociedad en general?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

31. Expresa sus opiniones de manera relajada y escucha la de los demás con actitud tolerante?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

**Al ejercer sus funciones, en su calidad de profesional graduado de la UNAN, considera que:**

32. ¿En el ejercicio de su profesión experimenta la satisfacción de hacer el bien a los demás?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

33. ¿Experimenta la satisfacción de sentirse socialmente útil, al haber encontrado un trabajo que gusta?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

34. ¿Su trabajo es solamente una rutina, la cual tiene que cumplir por obligación?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

35. ¿Se siente realizado ejerciendo su profesión?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

36. ¿Considera usted que con su desempeño laboral contribuye a la sociedad?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

37. ¿De qué manera contribuye?

- a) Relaciones interpersonales
- b) Compartiendo sus ideas
- c) Otros\_\_\_\_\_

38. ¿Considera que en el ejercicio de sus funciones en su centro de trabajo contribuye al rescate de tradiciones regionales?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) Algunas veces
- d) Nunca

39. Si su respuesta es a, b o c, ¿Que actividades realiza?

---

---

	<b>Se encuentra satisfecho con:</b>	<b>Satisfecho</b>			<b>poco satisfecho</b>			<b>Insatisfecho</b>		
40	Las oportunidades que le ofrece su trabajo para desarrollar sus capacidades									
41	El salario que usted recibe									
43	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar									
44	Limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo									
45	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo									
46	La iluminación de su lugar de trabajo									
47	La ventilación de su lugar de trabajo									
48	La temperatura de su local de trabajo									
49	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa									
50	Las oportunidades de Promoción que le ofrece su centro de trabajo									
51	Las relaciones personales con sus superiores									
52	La supervisión que ejercen sobre usted									
53	La proximidad y frecuencia con que es supervisado									
54	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea									
55	La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa									
56	El apoyo que recibe de sus superiores									
57	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo									
58	Su participación en las decisiones de su departamento o sección									
59	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa									
60	El grado en que su empresa cumple el convenio, la disposiciones y leyes laborales									
61	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales									

### Anexo 3



### Entrevista dirigida a docentes de la UNAN CUR

Estamos realizando un estudio con el fin de Determinar el impacto socioeconómico, humano y ambiental de los graduados de la UNAN-CUR Matagalpa en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega) durante el periodo 2006-2009. Como docente, se le solicita que evalúe los distintos aspectos contemplados a continuación.

#### Plan de estudio

1. ¿Cree usted que en la UNAN CUR Matagalpa se emplea un plan de estudio adecuado para la formación de un profesional competitivo?
2. ¿Qué aportaría usted de manera general para diseñar un plan de estudio que ayudará a la formación de los estudiantes tanto profesional como socialmente?
3. ¿El tiempo estipulado para culminar el plan de estudio de la carrera es el adecuado para la formación de los estudiantes?
4. ¿Cree usted que la universidad enseña de manera teórico como práctico?
5. ¿Los profesionales adquieren por medio de la universidad el conocimiento necesario para desempeñarse en la sociedad?

#### Formas de enseñanza

1. En la Universidad ¿ La utilización de las diferentes formas de enseñanza son suficientes y apropiadas para el alumno?
2. ¿La universidad se encarga de darles la capacitación necesaria para enfrentar el proceso enseñanza-aprendizaje?
3. ¿El alumno debe adaptarse a la metodología del maestro ya establecida o el maestro debe de utilizar diferentes metodologías para integrar al alumno?
4. La universidad implementa diferentes formas para medir el aprendizaje del alumno, ¿son estas suficientes para determinar si el alumno tiene o no conocimiento?
5. ¿Es deber de la universidad formar profesionales no solamente en el ámbito laboral sino en valores éticos, morales, espirituales?
6. ¿Qué acciones toma la Universidad para que los alumnos tomen conciencia de lo que pasa alrededor del mundo entero con nuestro medio ambiente?
7. ¿Cree usted que las horas prácticas establecidas por la universidad para la carrera son suficientes?

Anexo 4



## ESQUEMA DEL PLAN DE ESTUDIO CUR - Matagalpa

**Universidad:** UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA.  
UNAN MANAGUA

**Carrera:** Ingeniería Agronómica.

Régimen Académico	Código	Asignatura/Práctica	Total Horas	Créditos	Requisitos
I SEMESTRE	EDM-131	MATEMÁTICA BÁSICA	75	5	
	ESP-010	ESPAÑOL GENERAL	60	4	
	BIO-010	INTRODUCCIÓN A LA BIOLOGIA	60	4	
	ANT-010	INTRODUCCIÓN A LA ANTROPOLOGIA	60	4	
	AGRO-101	AGRONOMÍA I	75	5	
II SEMESTRE	CAL-101	CÁLCULO I	75	5	EDM- 131
	AGR-104	BOTÁNICA	75	5	
	QUI-010	QUÍMICA GENERAL	75	5	
	AGR-102	AGRONOMÍA II	75	5	AGRO- 101
		PRÁCTICAS DE FAMILIARIZACIÓN I	45	3	
III SEMESTRE	CAL-102	CÁLCULO II	75	5	CAL- 101
	EDU-200	SEMINARIO DE FORMACIÓN INTEGRAL	45	3	
	QUI-012	QUÍMICA ORGÁNICA	60	4	QUI- 010
	AGRO-201	ZOOLOGÍA	75	5	
	AGR-203	ZOOTECNIA I	75	5	
IV SEMESTRE	EST-201	MÉTODOS ESTADÍSTICOS	60	4	
	EDF-200	FISICA GENERAL	75	5	CAL- 102
	BIO-202	BIOQUÍMICA	60	4	QUI- 012
	GEO-023	TOPOGRAFÍA	60	4	
	AGR-204	ZOOTECNIA II	75	5	
	50	PRÁCTICAS DE FAMILIARIZACIÓN II	60	4	49
V SEMESTRE	MIN-320	METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN	45	9	
	BIO-301	ENTOMOLOGIA	75	5	AGRO- 204
	AGR-302	FISIOLOGÍA VEGETAL	60	4	BIO- 202
	AGR-301	SUELOS I	60	4	
	AGR-300	MAQUINARIA AGRÍCOLA	90	6	EDF- 200

VI SEMESTRE	AGR-307	EXPERIMENTACIÓN AGRÍCOLA	45	3	EST- 201
	AGR-304	GENÉTICA AGRARIA I	60	4	AGRO- 3
	AGR-304	ECOLOGÍA AGRÍCOLA	90	6	
	AGR-306	SUELOS II	60	4	
	AGR-303	SISTEMAS AGRARIOS I	45	3	
	AGR-408	ANATOMÍA Y FISIÓLOGIA ANIMAL	60	4	
51	PRÁCTICAS DE ESPECIALIZACIÓN I	60	4	50	
VII SEMESTRE	AGR-405	HIDRÁULICA	60	4	51
	AGR-316	SUELOS III	60	4	
	AGR-404	MICROBIOLOGIA AGRÍCOLA	60	4	
	AGR-406	GENÉTICA AGRARIA II	60	4	
	AGR-407	SISTEMAS AGRARIOS II	90	6	
	ECO-018	ECONOMIA GENERAL	60	4	
	52	PRÁCTICAS DE ESPECIALIZACIÓN II	60	4	
VIII SEMESTRE	AGR-402	RIEGOS Y DRENAJE	60	4	AGRO-4 Co Requisito
	AGR-409	NUTRICIÓN ANIMAL	60	4	
	AGR-410	ECONOMIA Y ADMINISTRACIÓN AGOPECUARIA	60	4	
	AGR-411	FITOPATOLOGIA	75	5	
	AGR-503	MANEJO INTEGRADO DE MALEZAS	60	4	
IX SEMESTRE	AGR-502	EXPLOTACIONES PECUARIAS	60	4	AGRO-4
	AGR-501	PASTOS Y FORRAJES	60	4	
	AGR-505	SALUD ANIMAL	60	4	
	AGR-507	PROYECTOS DE DESARROLLO AGROPECUARIO	60	4	AGRO-4
	IAP-520	INVESTIGACIÓN APLICADA	90	6	52
X SEMESTRE	AGR-508	AGRONOMIA ESPECIAL	60	4	
	AGR-509	COMUNICACIÓN Y DESARROLLO RURAL	60	4	

Se realizan tres tipos de prácticas:

- Familiarización
- Especialización
- Profesionalización

El número de horas dedicadas a las Prácticas de Producción es de 285 un total de 3420 horas del Plan de Estudio, lo que representa un 8.3% de horas prácticas.

**Anexo 5**

No.	VARIABLE	SUB-VARIABLE 1	SUB-VARIABLE 2	INDICADOR	FUENTES	TÉCNICAS
01	COMPORTAMIENTO ACADEMICO	Metodología		Plan de estudio Formas de Enseñanza Cumplimiento de programa de clases Utilización de material de enseñanza Capacitación de personal docente Aceptación del alumno a la metodología	Docentes Graduados- Docente Personal docente- graduados Personal docente- graduados Docente Graduado-docente  Docente	Encuesta
		Currículum	Investigación Extensión social	JUDC Formas de culminación de carrera Trabajo de campo Practicas Conferencias Visitas a empresas	Docente- Graduados Docente- Empleador	Encuesta- encuesta Encuesta- encuesta
		Evaluación		Formas de evaluación	Docente Graduados	Encuesta Encuesta

No.	VARIABLE	SUB-VARIABLE 1	SUB-VARIABLE 2	INDICADOR	FUENTES	TÉCNICAS
02	DESEMPEÑO LABORAL	Campo ocupacional	Sector	Independiente Empresarial Publico ONG'S	Graduados	Encuesta
			S. Económico	Primario Secundario Terciario	Graduados	Encuesta
		Trabajo		Fijo Eventual Área de trabajo	Graduados	Encuesta
		Remuneración después de la Titulación		Remuneración salarial	Graduados	Encuesta
		Satisfacción Profesional	Valores Humanos	Relaciones Laborales Respeto	Graduados	Encuesta
			Necesidades b. fisiológicas	Condiciones de entorno laboral Beneficios Condiciones sociales	Graduados	Encuesta
		Localización Laboral		Localización según lugar de trabajo	Graduados	Encuesta
		Capacitación Pos Titulo		Doctorado Maestría Especialización Curso Pos Grado Capacitaciones Cursos libres	Graduados	Encuesta

No.	VARIABLE	SUB-VARIABLE 1	SUB-VARIABLE 2	INDICADOR	FUENTES	TÉCNICAS
03	APORTE SOCIOECONÓMICO HUMANO, AMBIENTAL Y CULTURAL	Social	Educación	Educación no formal Docencia Colectivo de trabajo	Graduados	Encuesta
			Cultural	Rescate de tradiciones y costumbres	Graduados Empleadores	Encuesta
			Empleo	Porcentaje de empleos creados: formal informal	Graduados	Encuesta
		Humano	Principios valores y ética	Tolerancia Responsabilidad Respeto	Graduados Empleadores <b>graduados</b>	Encuesta
		Económico		Ingresos Empleo Desempleo	Graduados	Encuesta
		Ambiental		Laboral Personal Actividades en pro del Medio Ambiente	Graduados Empleadores	Encuesta

Anexo 6

BASE DE DATOS DE LACARRERA DE INGIENERÍA AGRONÓMICA										
N	Año de graduación	Apellidos	Nombres	Carrera	Sexo		Forma de culminación			Centro de Trabajo
					F	M	Monografía	Seminario	Examen de Grado	
1	2006	Centeno Tinoco	Saúl Emilio	Ing. Agronómica		1				No encontrado
2	2006	Fonseca Talavera	Marbely	Ing. Agronómica	1					No encontrado
3	2006	González Hernández	Marlene Adriana	Ing. Agronómica	1					No encontrado
4	2006	González Blandón	Benjamín	Ing. Agronómica		1	1			SAER
5	2006	González Lechado	Claudia Elena	Ing. Agronómica	1		1			N/R
6	2006	Herrera Blandón	Marlen Elenia	Ing. Agronómica	1		1			IDR
7	2006	Herrera Díaz	Aracely del Carmen	Ing. Agronómica	1					No encontrado
8	2006	López Valenzuela	Blanca Sofana	Ing. Agronómica	1		1			MAGFOR
9	2006	Manzanares Tórrez	Claudia Regina	Ing. Agronómica	1					No encontrado
10	2006	Martínez Montenegro	Liliam Zeneyda	Ing. Agronómica	1					No encontrado
11	2006	Membreño de la Cruz	Luis Enrique	Ing. Agronómica		1	1			No trabaja
12	2006	Mesis Castro	Héctor Noel	Ing. Agronómica		1				No encontrado
13	2006	Montenegro	Roberto David	Ing. Agronómica		1	1			INTA
14	2006	Montenegro Espino	Yamir Francisco	Ing. Agronómica		1				No encontrado
15	2006	Morales Mendoza	Arlen María	Ing. Agronómica	1		1			No trabaja
16	2006	Navarro Matamoros	Germán Enrique	Ing. Agronómica		1				No encontrado
17	2006	Sánchez Velásquez	Mardorys María	Ing. Agronómica	1					No encontrado
18	2006	Sancho Montealegre	Adonis Enrique	Ing. Agronómica		1				No encontrado
19	2006	Soza Ramírez	Yalmer Antonio	Ing. Agronómica		1	1			PRESTANIC
20	2006	Treminio Úbeda	Tania Mercedes	Ing. Agronómica	1					No encontrado
21	2006	Orozco Rayo	Gloria Alba	Ing. Agronómica	1		1			Asociación de Ciegos
22	2007	Altamirano Castro	Gloria María	Ing. Agronómica	1		1			ALMAT
23	2007	Bermúdez López	Aldo Tobías	Ing. Agronómica		1				No encontrado
24	2007	Canales Soza	Josefina	Ing. Agronómica	1		1			Negocio Propio
25	2007	Castro Huerta	Aleyda	Ing. Agronómica	1		1			No trabaja
26	2007	Castro Oporta	Ligia Elizabeth	Ing. Agronómica	1		1			ODESAR
27	2007	Espino Cruz	Noel Antonio	Ing. Agronómica		1	1			N/R
28	2007	Espinoza Cruz	Etelin del Carmen	Ing. Agronómica	1					No encontrado
29	2007	García Hernández	Maynor Francisco	Ing. Agronómica		1	1			N/R

30	2007	García Roque	Josseline Kriseida	Ing. Agronómica	1		1			SAGSA DISAGRO S.A
31	2007	García Salazar	Noelia del Socorro	Ing. Agronómica	1		1			ADDAC
33	2007	López Chavarría	Danilo Rafael	Ing. Agronómica		1	1			MAGFOR
32	2007	López García	Ariel Alberto	Ing. Agronómica		1				No encontrado
34	2007	López López	Ervin Javier	Ing. Agronómica		1	1			ESCASAN Managua
35	2007	Lúquez Prado	Elvin Antonio	Ing. Agronómica		1	1			CARITAS
36	2007	Molinares Zeledón	Tirso	Ing. Agronómica		1	1			FORMUNICA
37	2007	Montenegro Cubas	Byron Antonio	Ing. Agronómica		1	1			N/R
38	2007	Palacios Zeledón	Victor Manuel	Ing. Agronómica		1				No encontrado
39	2007	Pastrán Traña	Eddy	Ing. Agronómica		1	1			INAFOR
40	2007	Pérez Tercero	José Antonio	Ing. Agronómica		1	1			ASODENIC
41	2007	Quintana Orozco	Nelson Iván	Ing. Agronómica		1	1			N/R
42	2007	Ramírez Aguilar	Osman Daniel	Ing. Agronómica		1				No encontrado
43	2007	Rivas Carvajal	William Pavel	Ing. Agronómica		1	1			Dist. De TROPIGAS
44	2007	Rivera Rivera	Wilmer Ramón	Ing. Agronómica		1				No encontrado
45	2007	Rivera Rodríguez	Ariel Antonio	Ing. Agronómica		1				No encontrado
46	2007	Rodríguez Hernández	Darving Aroldo	Ing. Agronómica		1	1			ODESAR
47	2007	Rugama Zamora	Magdiel Agustín	Ing. Agronómica		1	1			N/R
49	2007	Sánchez Hernández	Celso Fernando	Ing. Agronómica		1	1			Clinica y Farm Diocesana
48	2007	Sánchez Martínez	Norlan Roberto	Ing. Agronómica		1				No encontrado
52	2007	Urbina Acuña	Rosa Amalia	Ing. Agronómica	1		1			No trabaja
50	2007	Valdivia Aguilar	Roxana Carely	Ing. Agronómica	1					No encontrado
51	2007	Zúniga Velásquez	Jessenia Elizabeth	Ing. Agronómica	1		1			No trabaja
53	2008	Arceda Delgado	Bismar Antonio	Ing. Agronómica		1	1			Hidrpónica de Nic.
54	2008	Ardón Icabalceta	Roy Larry	Ing. Agronómica		1	1			Financiera Unión R.L
55	2008	García Saénz	Carla Francisca	Ing. Agronómica	1					No encontrado
56	2008	Herrera Huerta	Alvaro Ismael	Ing. Agronómica		1				No encontrado
57	2008	Miranda Jarquín	Federico Concepción	Ing. Agronómica		1	1			UNAN - FAREM
58	2008	Soza Díaz	Alcides Antonio	Ing. Agronómica		1	1			No trabaja
59	2008	Toruño Méndez	Norlan Leonel	Ing. Agronómica		1				CATYE
60	2008	Treminio Soza	Darling Liseth	Ing. Agronómica	1		1			UPONIC y UNN
61	2009	Acevedo Castillo	José Adán	Ing. Agronómica		1				Hidrpónica de Nic.
63	2009	Aguilar Acosta	Gloria Neli	Ing. Agronómica	1		1			No trabaja
64	2009	Baltodano Gutiérrez	William Antonio	Ing. Agronómica		1	1			Agropecuaria Bravo
65	2009	Bustos Martínez	Silvia Jaresi	Ing. Agronómica	1					MAGFOR

66	2009	Calderón Dávila	Fátima Lisbeth	Ing. Agronómica	1					MAGFOR
67	2009	Castrillo Baldizón	Jader José	Ing. Agronómica		1				No encontrado
68	2009	Castro	Marlón José	Ing. Agronómica		1				No encontrado
69	2009	Chavarría Soza	Valeria de los Ángeles	Ing. Agronómica	1		1			N/R
70	2009	Díaz Barrera	Kelsen Javier	Ing. Agronómica		1	1			Negocio Familiar
71	2009	Fariña Aguinaga	Jorge Luis	Ing. Agronómica		1			1	FINCA NICARAGUA
72	2009	Flores Salgado	Yerlys Francisca	Ing. Agronómica	1		1			INTA
73	2009	Hernández Castro	Cristobal José	Ing. Agronómica		1	1			No trabaja
62	2009	Lanza Valdivia	Carlos José	Ing. Agronómica		1	1			Gim. Force
74	2009	Orozco Treminio	Marlene	Ing. Agronómica	1		1			MAGFOR
75	2009	Rodríguez Castillo	Mariana Argentina	Ing. Agronómica	1		1			No trabaja
78	2009	Rosales Montoya	Harvyn Antonio	Ing. Agronómica		1	1			ODESAR
76	2009	Sánchez Tórrez	Yader Enrique	Ing. Agronómica		1	1			No encontrado
77	2009	Tórrez López	Alejandro José	Ing. Agronómica		1				No encontrado