



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA.
UNAN-MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA MATAGALPA
FAREM MATAGALPA**

Tema

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 Período 2006-2009.

Sub-tema

El Impacto Socioeconómico, Humano y Ambiental de los Graduados en Administración de Empresas de la UNAN-CUR Matagalpa en el Desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega) Durante el Período 2006-2009.

Seminario de Graduación para Optar al Título de Licenciado (a) en Economía

Autoras:

- ✓ Br. Josselyn Fabiola Blandón Gómez
- ✓ Br. Grethel Darnalia Tórrez Lúquez

Profesor Especialista:

- ✓ Lic. Roger Khül de la Rocha

Marzo de 2011.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA.
UNAN-MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA MATAGALPA
FAREM MATAGALPA**

Tema

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 Período 2006-2009.

Sub-tema

El Impacto Socioeconómico, Humano y Ambiental de los Graduados en Administración de Empresas de la UNAN-CUR Matagalpa en el Desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega) Durante el Período 2006-2009.

Seminario de Graduación para Optar al Título de Licenciado (a) en Economía

Autoras:

- ✓ Br. Josselyn Fabiola Blandón Gómez
- ✓ Br. Grethel Darnalia Tórrez Lúquez

Profesor Especialista:

- ✓ Lic. Roger Khül de la Rocha

Matagalpa, Febrero de 2011.

DEDICATORIA

“Los propósitos se alcanzan cuando estás dispuesto a perseverar en el camino”. Anónimo.

He cumplido el propósito que me planteé durante el año 2005, “Ser Licenciada en Economía durante el 2011. En el proceso recibí el apoyo de innumerables personas a las que agradezco mucho:

A **Dios** por ser Él guía de mi vida.

A mis padres, **Fabio** y **Olivia** por su afecto incondicional.

A mis hermanos, **Franklin**, **Luis Fernando** y **Jelinek**, por la alegría que me contagian.

A mi amiga **Grethel**, por ser una persona particularmente especial.

A mis **docentes** por transmitir sus conocimientos de la forma más precisa con lo cual contribuyeron a mi formación académica.

Br. Josselyn Fabiola Blandón Gómez.

DEDICATORIA

Durante estos años de lucha constante, gratas vivencias, de momentos de éxitos y también de angustias y desesperanza para poder cumplir mis objetivos, y así poder alcanzar mis grandes anhelos, los deseos de superarme y de lograr mi meta, logre vencer todos los obstáculos y es por ello que hoy dedico este triunfo a quienes en todo momento me llenaron de amor, apoyo y sobre todo me brindaron su amistad incondicional:

A Dios, que con su amor y misericordia ha estado a mi lado en todo momento dándome las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día y seguir adelante rompiendo todas las barreras que se me presenten.

A mis padres, Juana Lúquez y Víctor Tórrez, por su comprensión y ayuda en los momentos malos y los no tan malos. Quienes me han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad, ni desfallecer en el intento. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño, y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio.

A mis Hermanos, Víctor, Jerenia e Ixil Tórrez quienes han compartido a mi lado todos esos secretos y aventuras que solo se viven entre hermanos y además con su ejemplo y apoyo siempre me motivaron a continuar hasta alcanzar este triunfo.

A mi amiga, Josselyn Blandón, con quien he compartido tantos momentos de aciertos y desaciertos, por su paciencia, comprensión y por ser tal y como ella es,... Es la persona que directamente ha sufrido las consecuencias del trabajo realizado, gracias por siempre estar allí.

A mis profesores, por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios, a todos gracias por compartir sus conocimientos y por impulsarnos hacia el desarrollo profesional. Al Lic. Roger Khül por apoyarnos en todo momento durante la elaboración de este trabajo.

Br. Grethel Darnalia Tórrez Lúquez.

AGRADECIMIENTO

Queremos dejar presente en este seminario monográfico el más sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de esta investigación.

A la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua y en especial a la Facultad Multidisciplinaria Regional de Matagalpa FAREM- Matagalpa, por facilitarnos los medios para formarnos académicamente y convertirnos en profesionales competentes.

A nuestros maestros, por sus consejos y por compartir desinteresadamente sus amplios conocimientos y experiencia; de manera especial y sincera al Profesor Roger Khül y Juan Alfaro por su apoyo y confianza, y su capacidad para guiar nuestras ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta investigación, sino también en nuestra formación como investigadoras. Le agradecemos también el habernos facilitado siempre los medios suficientes para llevar a cabo todas las actividades propuestas durante el desarrollo de esta investigación.

Muchas gracias Profesores.

Brs. Josselyn Blandón y Grethel Tórrez.

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE.....	iii
RESUMEN	iv
I.INTRODUCCION.....	1
II.JUSTIFICACION.....	3
III.OBJETIVOS.....	4
IV.DESARROLLO.....	5
4.1 Antecedentes.....	5
4.1.1 Definición Etimológica.....	5
4.1.2 Antecedentes de Administración	5
4.1.3 Antecedentes en Licenciatura en Administración de Empresas (UNAN, Centro Universitario Regional-Matagalpa)	6
4.1.4 Expectativas del estudiante de Administración de Empresas.....	7
4.2 Comportamiento Académico	8
4.2.1. Metodología.....	8
4.2.1.1. Plan de Estudio.....	9
4.2.1.2. Formas de Enseñanza.....	10
4.2.1.3. Cumplimiento de Programas de Clase.	12
4.2.1.4. Utilización de Medios de Enseñanza.....	13
4.2.1.5. Capacitación al Personal Docente.....	14
4.2.1.6. Adaptación del Alumno a la Metodología.....	15
4.2.2 Curriculum.....	16
4.2.2.1. Investigación.....	16
4.2.2.1.1 Jornada Universitaria de Desarrollo Científico	17
4.2.2.1.2 Formas de Culminación de Carrera.....	17
4.2.2.1.3. Trabajo de campo	18
4.2.2.2 Extensión Social.....	19
4.2.2.2.1 Prácticas	19
4.2.2.2.2 Conferencias.....	20
4.2.2.2.3 Visitas a Empresas	21
4.2.3 Evaluación	22
4.2.3.1 Formas de Evaluación	22
4.3 Desempeño Laboral.....	24
4.3.1 Campo Ocupacional.....	24
4.3.1.1 Sector Social	27
4.3.1.2 Sectores Económicos	30
4.3.2 Trabajo.....	31
4.3.2. Trabajo Fijo o Eventual	31
4.3.2.2 Área de Trabajo	32
4.3.3 Remuneración Después de la Titulación	33
4.3.3.1 Remuneración Salarial.....	33

4.3.4. Satisfacción Profesional	34
4.3.4.1 Valores Humanos	35
4.3.4.1.1 Responsabilidad.....	35
4.3.4.1.2 Relaciones Laborales	36
4.3.4.2 Condiciones de Entorno Laboral	39
4.3.4.2.1 Ambiente Físico Laboral	40
4.3.4.2.2 Beneficios	41
4.3.4.2.3 Condiciones Sociales	44
4.3.5. Localización Laboral.....	46
4.3.5.1 Localización Según su Lugar de Trabajo	46
4.3.6 Formación Pos Título	47
4.4 Aporte Socioeconómico, Humano y Ambiental	48
4.4.1 Aporte Social	48
4.4.1.1 Educación	49
4.4.1.1.1 Educación no Formal	49
4.4.1.1.2 Docencia.....	50
4.4.1.1.3 Colectivo de Trabajo	50
4.4.1.2 Aporte Cultural	51
4.4.1.2.1 Rescate de Costumbres y Tradiciones.....	52
4.4.1.3 Empleo	53
4.4.1.3.1 Empleos Creados	53
4.4.2 Aporte Humano.....	54
4.4.2.1 Principios, Valores y Ética	54
4.4.2.1.1 Tolerancia	54
4.4.2.1.2 Responsabilidad.....	55
4.4.2.1.3 Respeto.....	55
4.4.3 Aporte Económico	56
4.4.3.1 Empleo.....	56
4.4.4 Aporte Ambiental.....	57
4.4.4.1 Personal	57
4.4.4.2 Laboral	59
4.4.4.3 Actividades en Pro del Medio Ambiente.....	60
4.5 Análisis Comparativo de Satisfacción Profesional	61
4.5.1 Condiciones de Entorno Laboral	61
4.5.1.1 Ambiente Físico	61
4.5.1.2 Beneficios	63
4.5.1.3 Condiciones Sociales.....	67
V. CONCLUSIONES	69
VI. BIBLIOGRAFÍA.....	70
ANEXOS	

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

Gráficos	Páginas
Gráfico 1. Contribuciones al diseño de un plan de estudio.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 2. Suficiencia del tiempo del plan de estudio.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 3. Suficiencia de las formas de enseñanza.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4. Cumplimiento de los programas de asignaturas.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 5. Suficiencia de los medios de enseñanza.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 6. Actividades en las que participó durante su carrera.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 7. Forma de culminación de carrera	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 8. Suficiencia de las clases prácticas y las prácticas profesionales. ¡Error! Marcador no definido.	
Gráfico 9. Suficiencia de las formas de evaluación para medir el nivel de aprendizaje del alumno.¡Error! Marcador no definido.	
Gráfico 10. Ubicación Laboral	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 11. Proporción de la formación académica que aplica en su trabajo¡Error! Marcador no definido.	
Gráfico 12. Lugar de trabajo.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 13. Sector social al que pertenece la empresa en que labora.¡Error! Marcador no definido.	
Gráfico 14. Sector económico al que pertenece su empresa.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 15. Contrato Laboral.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 16. Categoría Jerárquica Laboral.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 17. Remuneración Salarial	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 18. Capacidad para asumir las consecuencias de sus propios errores. ¡Error! Marcador no definido.	
Gráfico 19. La UNAN CUR Matagalpa debe formar de manera integral a profesionales. ¡Error! Marcador no definido.	
Gráfico 20. ¿Considera su trabajo como rutina?	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 21. Ambiente físico.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 22. Satisfacción sobre las oportunidades, salarios y metas. ¡Error! Marcador no definido.	
Gráfico 23. Oportunidades Laborales.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 24. Proximidad, forma, igualdad y apoyo que recibe por parte de sus superiores.¡Error! Marcador no definido.	
Gráfico 25. Participación en la toma de decisiones de su centro de trabajo. ¡Error! Marcador no definido.	
Gráfico 26. Cumplimiento de leyes laborales.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 27. Localización laboral.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 28. Estudios de mayor nivel que ha completado.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 29. Contribución a la sociedad en base a su desempeño laboral.¡Error! Marcador no definido.	
Gráfico 30. Contribución al rescate de tradiciones en el ejercicio laboral. ¡Error! Marcador no definido.	

- Gráfico 31. Contribución al medio ambiente. **¡Error! Marcador no definido.**
- Gráfico 32. La UNAN, CUR-Matagalpa le brindó Educación Ambiental. **¡Error! Marcador no definido.**
- Gráfico 33. Actividades realizadas por los graduados a favor del medio ambiente. **¡Error! Marcador no definido.**
- Gráfico 34. Entorno físico de su lugar de trabajo. **¡Error! Marcador no definido.**
- Gráfico 35. Oportunidades, salarios y metas. **¡Error! Marcador no definido.**
- Gráfico 36. Oportunidades que le ofrece su lugar de trabajo. **¡Error! Marcador no definido.**
- Gráfico 37. Proximidad, forma, igualdad y apoyo que recibe por parte de sus superiores. **¡Error! Marcador no definido.**
- Gráfico 38. Capacidad y participación en la toma de decisiones de su empresa. **¡Error! Marcador no definido.**
- Gráfico 39. Cumplimiento de las leyes laborales **¡Error! Marcador no definido.**

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Páginas
Tabla 1 Proporción de graduados en Administración de Empresas que labora en su perfil profesional....	25
Tabla 2 Proporción de graduados que creo su propia empresa.....	53



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

VALORACIÓN 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 **Administración de Empresas** de la UNAN CUR-Matagalpa, en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega), durante el período 2006-2009”*, trabajado cuidadosamente por las **Brs. Josselyn Fabiola Blandón Gómez y Grethel Darnalia Tórrez Lúquez**, 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 de las autoras, 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

El propósito de esta investigación es determinar “El Impacto Socioeconómico, Humano y Ambiental de los Graduados en Administración de Empresas de la UNAN CUR Matagalpa en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa- Jinotega) durante el periodo 2006-2009. La información analizada proviene de encuestas y entrevistas aplicadas a empleadores y docentes, así como al 80% de los graduados de la carrera en estudio debido a que el resto no fue localizado. La investigación aborda el plan de estudio, la adaptación del alumno a la metodología y la capacitación del personal docente, además de la descripción del desempeño académico de los graduados, considerando aspectos como proporción que se encuentra laborando, remuneración salarial y condiciones de entorno laboral, también se valora el aporte socioeconómico de los mismos al desarrollo de la región, además del análisis comparativo de los resultados de satisfacción profesional de los graduados en comparación con las demás carreras en estudio. En definitiva la formación de capital humano en correspondencia con la demanda del sector social y productivo genera un impacto positivo de los graduados en Administración de Empresas en el desarrollo de la Región Norte, es decir que en la medida que la sociedad local disponga de profesionales competitivo se logrará una administración eficiente de los recursos.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación está basada en Determinar el Impacto Socioeconómico, Humano y Ambiental de los Graduados en Administración de Empresas de la UNAN-CUR Matagalpa en el Desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega) Durante el Período 2006-2009.

Las preguntas que guían esta búsqueda de información son: ¿Están retribuyendo a la población de la Región Norte los graduados en estudio, la inversión que la sociedad hace en relación a su formación profesional?, ¿Corresponde la formación académica brindada a los graduados por la Universidad con la demanda laboral local?, ¿Las habilidades y destrezas con las que dota la UNAN-CUR a los graduados en Administración de Empresas, les permite insertarse en su perfil profesional?

La carrera de Administración de Empresas tiende a formar un graduado con amplios conocimientos teóricos y técnicos que le facilita la búsqueda de soluciones en forma concreta, dentro de una unidad productiva, de manera que contribuya 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.

“En el proceso de la contratación de un egresado en Administración de empresas; los empresarios plantean ciertas exigencias entre las que se pueden mencionar: Ética profesional, habilidades y competencias, experiencia profesional y trabajo en equipo, con lo que se garantizara el rendimiento de un empleado en la organización”. (González, 2005)

La investigación es de tipo exploratoria, la cual según Santesmases *“posee un rasgo más característico y es que a partir de datos ya existentes que pueden provenir de distintas fuentes: entrevistas a expertos, examen y contrastación de situaciones análogas, etc. Su finalidad básica es el descubrimiento de ideas y conocimientos, identificando los problemas y variables de mayor relevancia”.* (Calderon J. , 2007)

El enfoque es cuantitativo porque se analizan datos cuantificables como remuneración salarial, cantidad de graduados que están desempeñándose en su perfil profesional y el número de empleos creados.

Así mismo, un enfoque cualitativo porque se analizan variables de acciones humanas y vida social que no pueden resolverse con fórmulas naturales de las ciencias exactas. 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 de Administración de Empresas en el CUR Matagalpa. De igual forma es de tipo transversal porque se abordó únicamente a los graduados de Administración de Empresas en un periodo 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: entrevistas a docentes y encuestas dirigidas a: los graduados en Administración de Empresas, jefes inmediatos de 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 Administración de Empresas está representada por 144 graduados, tomando la totalidad de esta población, cabe mencionar que solamente se localizaron a 116 graduados.

II. JUSTIFICACIÓN

La formación profesional constituye una herramienta que permite la adopción de conocimientos, habilidades y destrezas que el ser humano adquiere durante el proceso educativo, de modo que la universidad debe vincularse estrechamente con su entorno socioeconómico llámese este empresa, industria, comunidad urbana y rural. A través de la educación se puede fomentar el desarrollo socioeconómico de una región, por tanto determinará cual ha sido el impacto de la UNAN (CUR – Matagalpa) en la Región Norte de Nicaragua (Matagalpa – Jinotega).

En la actualidad el mercado laboral, demanda profesionales que respondan a las necesidades socioeconómicas, éticas y morales con una visión humanística y una formación científica. Se considera que la realización de la investigación, “Impacto Socioeconómico de los Graduados en Administración de Empresas de la UNAN CUR-Matagalpa en el Desarrollo de la Región Norte (Matagalpa- Jinotega) durante el período 2006-2009”, nos permitirá conocer la forma en que han contribuido los graduados a través de la aplicación 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 instrumentos aplicados pretendemos valorar el aporte de los graduados, además de describir su desempeño en el ámbito laboral como un profesional competente, no menos importante será resaltar el 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 al análisis de aspectos académicos de la Universidad además de aportar 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 Administración de Empresas de la UNAN-Centro Universitario Regional- Matagalpa en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega) durante el período 2006-2009.

✓ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar el comportamiento académico de los graduados en Administración de Empresas.
- Describir el desempeño laboral de los graduados en Administración de Empresas.
- Valorar el Aporte Socioeconómico, Humano y Ambiental de los graduados en Administración de Empresas en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega).
- Analizar comparativamente los resultados de satisfacción profesional de la carrera de Administración de Empresas con respecto a las demás carreras comprendidas en el tema general.

IV. DESARROLLO

4.1 Antecedentes

4.1.1 Definición etimológica.

La palabra Administración, se forma del prefijo "ad"; hacia y de "ministratio". Esta última viene a su vez de "minister"; vocablo compuesto de "minus"; comparativo de inferioridad, y del sufijo "ter"; que sirve como termino de comparación.

La etimología nos da pues de la Administración la idea de que esta se refiere a una función que se desarrolla bajo el mando de otro; de un servicio que se presta. Servicio y subordinación, son pues los elementos principales obtenidos. Como disciplina la Administración es, un cuerpo acumulado de conocimientos que incluye principios, conceptos, teorías. Como proceso, comprende funciones y actividades que los administradores deben llevara cabo para lograr los objetivos de la organización. (Sànches, 2008)

4.1.2 Antecedentes de Administración.

"A pesar de que en la historia de la humanidad siempre existió el trabajo, la historia de las organizaciones y de su administración es un capítulo que comenzó en época reciente, se puede afirmar que la administración es tan antigua como el hombre. Al repasar la historia de la humanidad, aparece la huella de pueblos que trabajaron unidos en organizaciones formales, por ejemplo los ejércitos griegos y romanos, la Iglesia Católica Romana, la Compañía de las Indias Orientales. Las personas también han escrito sobre cómo lograr que las organizaciones sean eficientes y eficaces, desde mucho antes de que términos como "administración" fueran de uso común.. Sólo a partir del siglo XX cuando las personas le dieron la mayor importancia a la administración, este siglo atravesó etapas de desarrollo de notable innovación" (Amador, 2003)

"La Administración existe desde el momento en que el hombre debió satisfacer sus necesidades para lo cual debió administrar los recursos para subsistir. Es por ello que los antecedentes históricos de la administración son infinitos y existen desde que el hombre es hombre. La primera definición de administración fue elaborada en 5000 a.C. por los

sumerios quienes fueron además la primera civilización conocida que registró las operaciones comerciales. Dos mil cuatrocientos años más tarde, los egipcios fueron pioneros en lo que respecta a descentralización del mando y las actividades”. (Oroño, 2007).

Actualmente la sociedad regional requiere de graduados que sean capaces de administrar profesionalmente, poniendo en evidencia las habilidades y destrezas proporcionadas por las instituciones que los formaron académicamente. Además caracterizándose Matagalpa y Jinotega por la producción y comercialización de granos básicos, hortalizas y productos de exportación, surge la necesidad de Administradores eficientes los cuales se ajusten a las exigencias del mercado.

4.1.3 Antecedentes de Licenciatura en Administración de Empresas en UNAN-Facultad Regional Multidisciplinaria -FAREM Matagalpa

El 23 de agosto de 1990, gracias a la donación de parte de la Alcaldía Municipal del local donde actualmente funciona el Recinto Universitario “Carlos Fonseca Amador” y al financiamiento de la Fundación RaboBank de Holanda para su reacondicionamiento y equipamiento, se logró estabilizar el funcionamiento y ampliar la Oferta Educativa de la UNAN-CUR Matagalpa.

A partir de 1994 la Licenciatura en Administración de Empresas formó parte de la Oferta Académica de la UNAN-CUR Matagalpa. Hasta la fecha se han celebrado doce graduaciones en la Licenciatura de Administración de Empresas. Actualmente esta carrera corresponde a la Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo coordinador es el Msc. Francisco Hernández.

Según datos proporcionados por Secretaria Académica de la UNAN-Centro Universitario Regional-Matagalpa, el total de graduados en Administración de Empresas en el periodo 2006- 2009, asciende a 144, de los cuales el 77% son mujeres y el 23% hombres.

“Al inicio del siglo XXI la discriminación según género ya no constituye en América Latina un obstáculo al derecho a la educación superior. Esta inequidad que antes era muy

significativa en la región ha desaparecido al interior del sistema educativo para todos los ciclos y especialmente en la Educación Superior. Mas aun, en este ciclo se manifiesta una mayor cobertura por parte de las mujeres y niveles muy superiores de egresos, lo cual pudiera plantear inclusive la existencia de una nueva inequidad asociada al género masculino”. (Universidad Autónoma de Mexico, 2008)

De alguna manera la universidad esta estimulando a las mujeres por medio de la formación académica a aumentar su competencia profesional e intelectual para lograr la equidad de género respecto a la ocupación de cargos importantes que influyen en ámbitos; sociales, económicos y ambientales de la comunidad, los cuales han sido ejercidos históricamente en mayor proporción por hombres.

4.1.4 Expectativas del Estudiante de Administración de Empresas

Las expectativas de un estudiante de Administración de Empresas están enfocadas en cinco aspectos:

- 1. Visión: el estudiante tiene una idea clara sobre lo que quiere personal y profesionalmente.*
- 2. Pasión: tiene una pasión fundamental por las promesas de la vida combinada con una vocación, en conclusión ama lo que hace.*
- 3. Integridad: se deriva del conocimiento de si mismo; franqueza, madurez y conoce sus fuerzas y debilidades.*
- 4. Curiosidad: presenta gran interés sobre todo lo que tenga que ver en el campo donde va a ejercer su profesión por lo que quiere aprender lo máximo.*
- 5. Osadía: esta deseando tomar riesgos, experimentar y probar cosas nuevas.*
- 6. Además desean desempeñarse en su perfil y ser remunerados proporcionalmente a su trabajo, adquirir experiencias y ascender laboralmente. (Bennys, 1995).*

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, 2009)

Generalmente los profesionales, están sujetos a normas en la empresa donde se desempeñan laboralmente, de forma similar el estudiante de educación superior en la UNAN, (CUR-Matagalpa). Entre las normas que debe cumplir el estudiante se encuentran: su participación continua durante el período de clase, despejando sus interrogantes a través de las explicaciones de los docentes y siempre que sea necesario realizando consultas que involucren al facilitador y a sus compañeros de clase, creando una auténtica situación de diálogo.

Para evaluar el comportamiento académico se utilizan las siguientes sub-variables 1; Metodología, Curriculum y Evaluación, así como sub-variables 2; Investigación y Extensión social con el objetivo de aportar científicidad a la investigación.

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-Escalera, 2008)

La metodología comprende indicadores como: el cumplimiento del plan de estudio, la utilización de las formas de enseñanza idóneas, el cumplimiento de programa de clases, además de la utilización de medios o instrumentos de enseñanza adecuados, tomando en

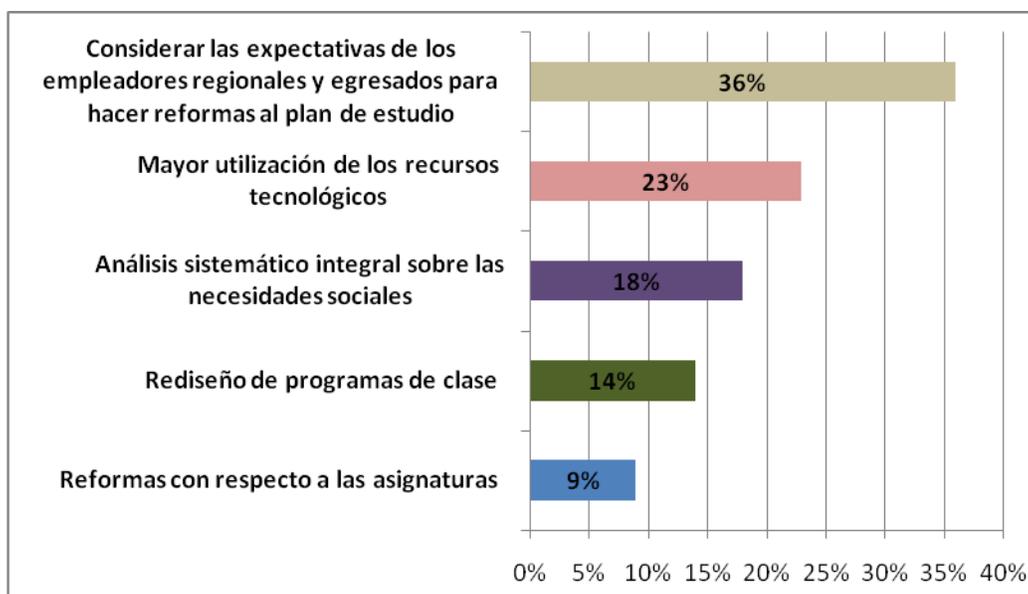
consideración la asidua capacitación del personal docente que permita la adaptación del alumno a la metodología utilizada en las respectivas asignaturas.

4.2.1.1 Plan de Estudio

“La Universidad no es sólo un centro de transmisión de conocimientos, sino que debe contribuir a la formación integral de los estudiantes, dotándoles de una formación científica sólida y una preparación profesional adecuada a la realidad, de manera que puedan tener conciencia de los problemas de la sociedad en la que se insertan y sean capaces de resolverlos”. (Calderon, 2008)

La totalidad de los docentes cree que en la UNAN-Centro Universitario Regional-Matagalpa se emplea un plan de estudio adecuado para la formación de un profesional competitivo, porque está dirigido a promover las aptitudes y actitudes que le permiten responder a las exigencias que plantea la sociedad.

Gráfico 1. Contribuciones al diseño de un plan de estudio.



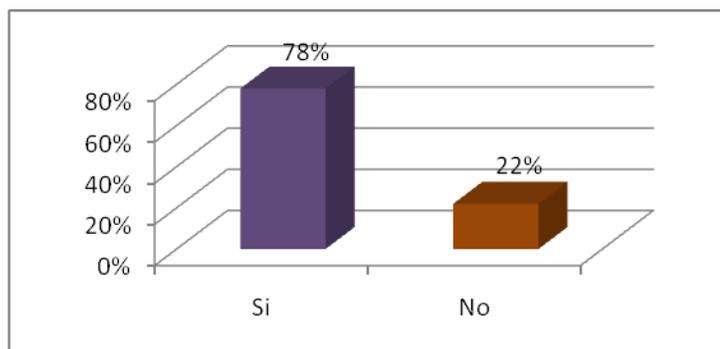
Fuente. Elaboración propia resultado de entrevistas aplicadas a docentes.

Entre los aportes generales para diseñar un plan de estudio por parte de los mismos a fin de ayudar a la formación de los estudiantes tanto profesional como socialmente, el 9% señaló; reformas con respecto a las asignaturas es decir incluir temas actuales, el 14%

rediseño de programas de clase para facilitar el proceso de comprensión del alumno, así mismo el 18% indicó un análisis sistemático integral sobre las necesidades sociales de manera que el análisis del graduado se desarrolle en situaciones reales y actuales, el 23% apuntó una mayor utilización de los recursos tecnológicos para adecuarse al avance de las comunicaciones y el 36% consideró las expectativas de los empleadores regionales y egresados para hacer reformas al plan de estudio.

Así mismo el 78% de los docentes expresó que el tiempo estipulado es el adecuado para cumplir con el plan de estudio de la carrera de Administración de Empresas, no obstante el 22% que manifestó lo contrario, considera que existen asignaturas que necesitan un mayor número de horas para conseguir los objetivos planteados. Es decir que la universidad es capaz de formar a profesionales con enfoque integral, de esta forma el graduado se ajusta a su entorno siendo capaz de identificar problemas en el ámbito laboral así como de presentar alternativas de solución con valores que denotan su formación.

Gráfico 2. Suficiencia del tiempo del plan de estudio.



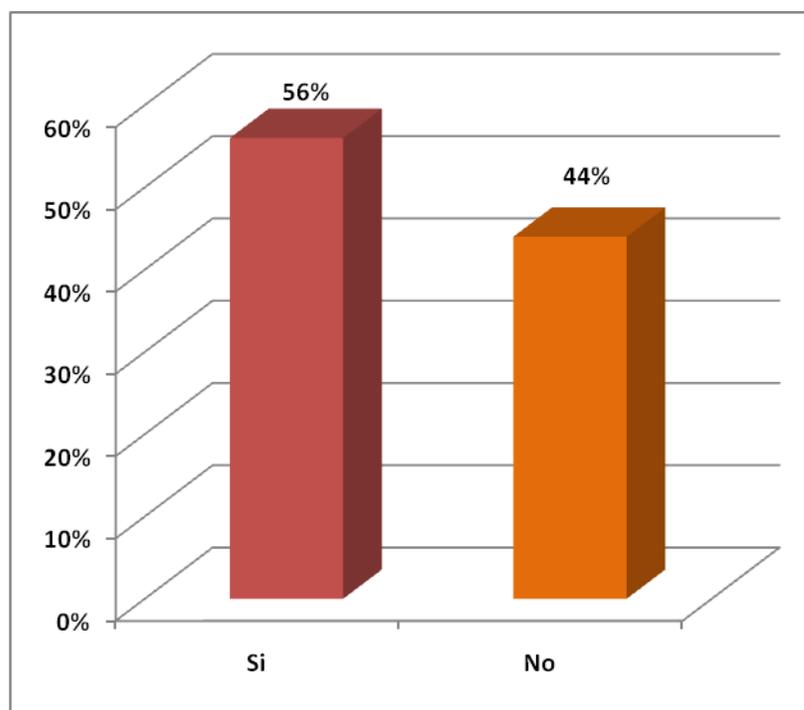
Elaboración propia resultado de entrevistas aplicadas a docentes.

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". (Calderon, 2008)

Gráfico 3. Suficiencia de las formas de enseñanza.



Fuente: Elaboración propia resultado de entrevistas aplicadas a docentes.

La mayor proporción de los docentes (56%) considera que las formas de enseñanza utilizadas en la UNAN-Centro Universitario Regional-Matagalpa son suficientes y apropiadas para el alumno, basado en la ubicación y permanencia laboral de los graduados. En cambio el 44% manifestó lo contrario, porque existían limitaciones en cuanto a la disponibilidad de recursos como data show, maquetas, rotafolios, y laboratorios de computación en la universidad.

Características e instrumentos de organización docente presencial.

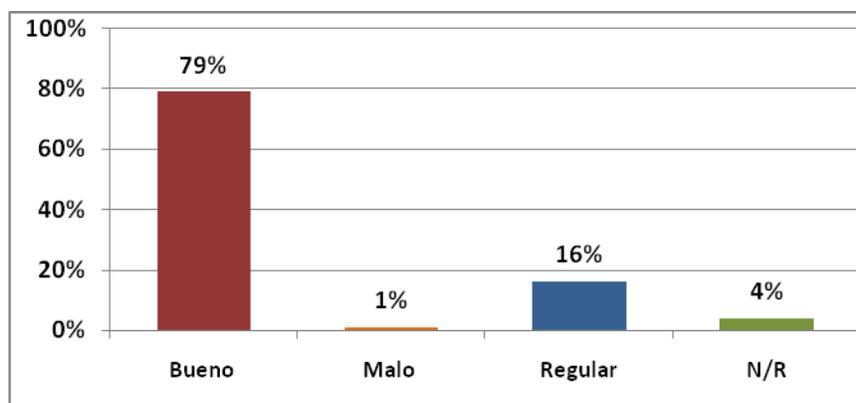
	Lección Magistral	Exposición de contenidos por parte del profesor con poca interacción con el alumno. Es eficaz para explicar temas complejos y transmitir información.
	Seminario Teórico	Desarrollo del tema (conceptos) con una metodología más participativa.
	Talleres Trabajo en Grupo	Sesión en la que los alumnos trabajan en grupo en distintas actividades propuestas por el profesor; bajo su supervisión. El protagonismo es del alumno, que se enfrenta al tema de forma más autónoma.
	Seminario de discusión	Sesión en la que los alumnos discuten las ideas principales de una lectura o resuelven un caso previamente leído. Fomentan la capacidad de análisis, síntesis y toma de decisiones, así como la expresión de ideas personales.
	Clases prácticas	Clases en las que se realizan ejercicios, se resuelven problemas, etc. Se desarrollan en clases normales, en laboratorios o salas de informática. Potencian la aplicación de la teoría a casos reales.
	Tutorías	Sesiones en las que uno o varios alumnos se reúnen con el profesor para supervisar la preparación de un trabajo, aclarar dudas, etc.
<p><i>No necesariamente todas las posibilidades son adecuadas para todas las asignaturas</i></p>		

Fuente: III Taller de integración de prácticas docentes en la educación universitaria. Instituto Internacional para el Desarrollo de la Innovación Académica (IDEA) (enero 2007).

4.2.1.3 Cumplimiento del Programa de Clases

"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, 2008)

Gráfico 4. Cumplimiento de los programas de asignaturas.



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

Debido a que lograron adquirir las habilidades y conocimientos previstos en el aula de clase; el 79% de los graduados 2006-2009 consideran bueno el cumplimiento de programas de clases aplicados durante su carrera, el 16% cree que es regular atribuido a la

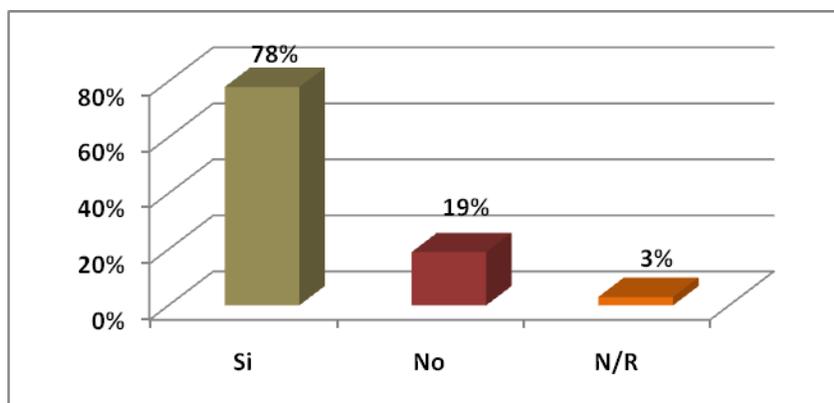
falta de tiempo que impidió abordar todos los temas de forma adecuada, así mismo el 1% cree que no se cumplió. Cabe destacar que el 4% no respondió.

Es evidente que los docentes coinciden con los graduados en que los programas de clase en su mayoría han sido cumplidos sin descartar algunas limitaciones, de forma que la selección de los contenidos por parte de la universidad corresponde a las necesidades específicas de cada asignatura, diseñada para desarrollarse durante la actividad profesional, siendo todas complementarias entre sí.

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, 2008)

Gráfico 5. Suficiencia de los medios de enseñanza.



Fuente. Elaboración propia resultados de encuesta a los graduados.

El 78% de los graduados 2006-2009 en Administración de Empresas consideran que los medios de enseñanza utilizados son los suficientes para el proceso Enseñanza-Aprendizaje, en cambio el 19% no coincide debido a que en su período de estudio se

disponía de limitada cantidad de materiales tecnológicos que facilitaran la comprensión de los contenidos.

No obstante, la totalidad de los docentes consideran que la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua CUR-Matagalpa ha tenido como objetivo enseñar de manera integral es decir de forma teórica y práctica de manera que los estudiantes adquieran habilidades para desempeñarse laboralmente.

Los recursos especializados facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje, así las computadoras y medios de presentación representan un nivel cualitativamente superior en lo que a medios de enseñanza se refiere, debido a la necesidad de su uso y las ventajas que ofrece al usuario tomando en cuenta la rapidez de la búsqueda de información científica y validada.

4.2.1.5 Capacitación del Personal Docente

"En la educación superior el trabajo metodológico tiene dos formas fundamentales: la docente metodológica y el científico metodológico que se integran como sistema en respuesta a los objetivos propuestos." El trabajo docente metodológico es la actividad que se realiza de forma continua con el fin de mejorar el Proceso Pedagógico basándose fundamentalmente en la preparación didáctica que poseen los educadores y el trabajo científico metodológico es la actividad que realizan los educadores con el fin de perfeccionar el Proceso Pedagógico, desarrollando investigaciones o utilizando los resultados de las investigaciones realizadas, que contribuyan a la formación integral de los educandos y a dar solución a los problemas que se presentan en el proceso". (Cardeso, 2010)

Aunque el total de los docentes manifestó que la universidad se encarga de darles la capacitación necesaria para enfrentar el proceso enseñanza-aprendizaje, consideran que se deben brindar oportunidades de postgrados y maestrías que les faciliten transmitir más y mejores conocimientos a través de excelentes estrategias y métodos de enseñanza.

Así mismo, el docente universitario debe simultáneamente ser docente e investigador; aspectos que se fomentan a través de las capacitaciones, junto al proceso de aprendizaje debe también transmitir valores, habilidades y actitudes que contribuyan a la formación integral de los estudiantes. Estas características son propias de un docente de Administración de Empresas de la UNAN CUR Matagalpa por que utilizan métodos adecuados para lograr los objetivos pertinentes.

4.2.1.6 Adaptación del Alumno a la Metodología

“La intervención didáctica del profesor a de orientarse a seleccionar, para cada situación y cada experiencia de enseñanza y aprendizaje el método y los procedimientos que sean mas adecuados para lograr la motivación y la actividad por parte del estudiante... En eso precisamente consiste el reto, en diseñar experiencias de aprendizaje en las que es estudiante pueda, a partir de sus formas de ser, de ver, y de comprender la realidad –que también han de cambiar y perfeccionarse- construir nuevos aprendizajes significativos y formular y aplicar soluciones a las situaciones problemáticas a las que se enfrenten”. (Martínez, 2010)

Dentro del proceso enseñanza-aprendizaje el docente es uno de los actores fundamentales por lo que se solicitó su opinión, obteniendo los siguientes resultados; el 100% de los entrevistados expresó que los alumnos no deben adaptarse a la metodología del maestro puesto que este proceso no es unilateral, sino, que depende del compromiso de cada una de las partes como la actitud de los grupos, aunque no se debe perder la perspectiva, es decir, que la metodología se debe definir previamente. Sin embargo en los primeros tres años de la carrera de Administración de Empresas el alumno debe ajustarse siempre que sea necesario.

De forma que las aulas deben facilitar el intercambio de ideas para compartir conocimientos, por ende los que tengan mayores capacidades ayudarán a los demás a fin de construir un nuevo conocimiento.

4.2.2 Currículum

La educación superior debe contribuir y facilitar la adaptación de los alumnos a la realidad social y económica en la que están inmersos, principalmente en la Región Norte del país, misma que se caracteriza por cierto grado de complejidad al que en gran medida han contribuido los cambios científicos y tecnológicos de las últimas décadas referente a las organizaciones empresariales, ante esto la UNAN CUR Matagalpa incluye en su currículum; el fomento de la investigación a través de la Jornada Universitaria de Desarrollo Científico (JUDC), las formas de culminación de carrera y el trabajo de campo constante, adicionalmente la extensión social es responsabilidad de la universidad, con la realización de prácticas, visitas a las empresas y conferencias en la institución sobre temas coyunturales económicos.

A continuación, se hará mención tanto de la investigación como de extensión social.

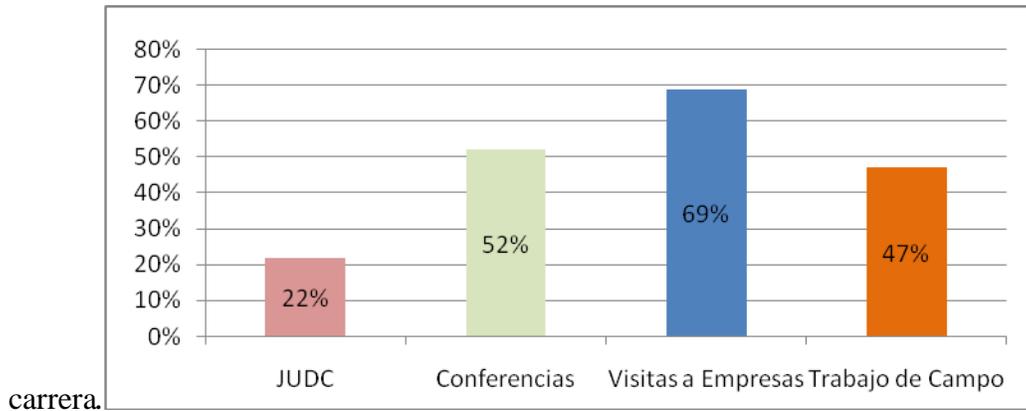
4.2.2.1 Investigación

“Las prácticas de investigación implican permanentes tomas de posición y decisiones por parte de los investigadores; las técnicas, los métodos y la teoría, se constituyen en cada proceso de investigación y de acuerdo con las particularidades del objeto de estudio. Por tanto, las técnicas se encuentran subordinadas a la teoría en un proceso de construcción y subordinadas a los procesos de reformulación de la problemática de investigación, la cual orientará la selección de técnicas más apropiadas para construir datos”. (Escolar, 1996)

La enseñanza superior se sitúa en la interacción de la investigación, la educación, la innovación, constituyendo el eje central de la Economía y un factor clave para la competitividad, tomando en cuenta que la investigación es la actividad de búsqueda que se caracteriza por ser reflexiva y sistemática despertando el interés del sujeto a fin de obtener conocimientos y solucionar problemas científicos.

4.2.2.1.1 Jornada Universitaria de Desarrollo Científico

Gráfico 6. Actividades en las que participó durante su

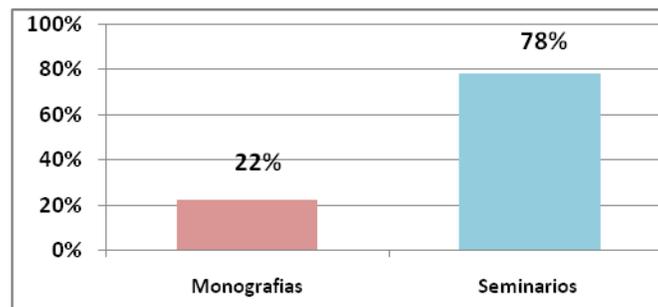


Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados

La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (CUR-Matagalpa) desarrolla la comprensión integral de su pensum académico a través de líneas de investigación previamente definidas las cuales se ajustan al perfil de la carrera de Administración, al evaluar las actividades en las que los graduados participaron durante sus años de estudio, se encontró que un 22% de los graduados en Administración participaron en la Jornada Universitaria de Desarrollo Científico (JUDC), atribuido principalmente a la escases de tiempo debido a sus empleos, cabe mencionar que los graduados en el año 2009 representan un 54% de la participación total, comparado con la nula participación de los graduados en el 2008. (Ver gráfico 6).

4.2.2.1.2 Formas de Culminación de la Carrera

Gráfico 7. Forma de culminación de carrera



Fuente, Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados

El estudiante de la Carrera de Administración de Empresas puede seleccionar entre las siguientes modalidades: Seminario de Graduación, Proyecto de Graduación, Examen de Grado y Monografía evento que se realiza una vez egresado de la carrera. (Ver Anexo 5). Las formas de culminación pretenden demostrar los conocimientos y habilidades adquiridos, con coherencia y profundidad en la evaluación del grado de desarrollo del proceso de aprendizaje de los estudiantes. De las cuatro alternativas de culminación de carrera que se les permiten, los graduados en Administración de empresas optan principalmente por Seminario de Graduación (78%) debido a que realizan un trabajo más completo y el aporte de cada uno de ellos, sin embargo el 22% restante optó por monografías .(Ver gráfico 7).

4.2.2.1.3 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, 2006)

Los graduados participaron en un 47% en los trabajos de campo incitados por los programas correspondientes a las asignaturas y por la iniciativa de los docentes que estimulan a sus alumnos para complementar los conocimientos teóricos con los prácticos, con el fin de enriquecer la experiencia personal del alumno argumentando que no tiene que considerarse una actividad extraordinaria, sino más bien una parte constitutiva del trabajo normal de clase. (Ver gráfico 6).

Esta relación directa entre el campo de estudio y el estudiante crea una perspectiva eficaz de las habilidades que se pretenden adquirir, aunque podrían generar costos o sacrificios de alguna forma, porque requieren de mayor disponibilidad de tiempo debido a que se realizan fuera de las instalaciones de la universidad, sin embargo su esfuerzo se compensa con los conocimientos adquiridos.

4.2.2.2 Extensión Social

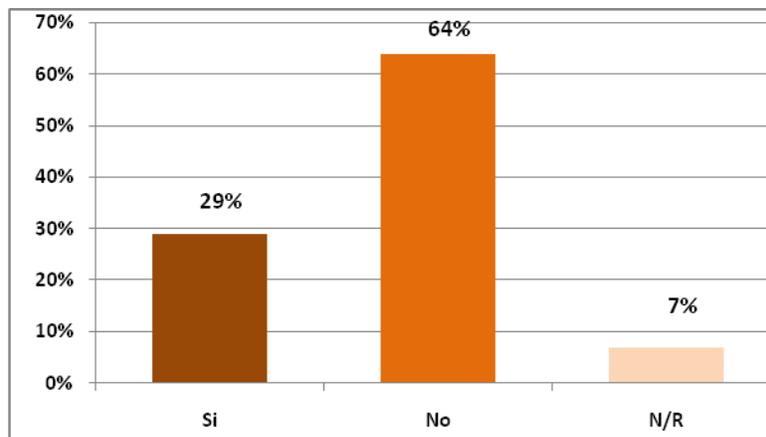
“Las funciones tradicionales de las universidades: docencia, investigación y extensión, resultan insuficientes para el entorno en que se encuentran inmersas las mismas, es por ello que resulta necesario volver los ojos hacia la vinculación, ya que es una función que permite a las universidades realinear 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”. (García, 2008)

Es evidente el compromiso que tiene la Universidad con la sociedad específicamente en la búsqueda de soluciones relacionada con problemas de interés común.

4.2.2.2.1 Prácticas

“El enfoque de aprendizaje basado en experiencias prácticas, busca que el estudiante desarrolle competencias laborales relevantes para su práctica profesional, identifique los conocimientos y destrezas clave para el desempeño en un puesto relacionado a su disciplina, conozca diferentes organizaciones en donde pueda desempeñarse profesionalmente, tome decisiones “informadas” sobre su futuro laboral y estructure y refuerce su aprendizaje en el lugar de trabajo”. (Madero, 2009)

Gráfico 8. Suficiencia de las clases prácticas y las prácticas profesionales.



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

El total de horas prácticas de la carrera de Administración de Empresas asciende a 270; así mismo realizan tres tipos de prácticas, entre ellas; Familiarización, especialización y profesionalización. (Ver Anexo 5).

Las clases prácticas consisten en la elaboración de ejercicios de comprobación con un elevado componente práctico, con el objetivo de interpretarlos, así mismo las horas prácticas le permiten al estudiante vincularse al área donde va a desempeñarse laboralmente considerando que estas áreas correspondan al perfil de la carrera.

A través de la encuesta a los graduados se logró conocer que el 64% considera que las clases prácticas y las prácticas profesionales no son suficientes porque el tiempo es corto e impide conocer las funciones de la empresa y los procesos que utilizan además porque el desempeño profesional depende de la medida en que el alumno tenga oportunidad de aprender y desarrollar sus conocimientos con el tiempo recomendado, no obstante el 29% creen que fueron suficientes debido a que representan la base fundamental para la experiencia profesional que le permite al alumno conocer un poco el ambiente laboral perdiendo el temor, aunque algunas veces no fueron ubicados en el área adecuada o no se les dan las funciones correctas. (Ver gráfico 8)

Por su parte el 67% de los docentes cree que las horas prácticas establecidas por la universidad para la carrera son suficientes aunque deberían realizarse en vacaciones para que el docente pueda orientarlo y darle continuidad aplicando las medidas correctivas pertinentes, sin embargo el 33% manifestó que se debería extender este período hasta un mes como mínimo por cada tipo de práctica.

Es evidente que graduados y docentes convergen en que las prácticas deberían extenderse y adecuarse al perfil de la carrera, así como el descontento de los graduados porque en los lugares donde fueron ubicados para realizar este servicio se les asignaron funciones distintas a las pertinentes para su formación profesional.

4.2.2.2.2 Conferencias

“La conferencia es la forma organizativa que tiene como objetivos que los alumnos conozcan: 1. Los fundamentos científico técnicos de una rama del saber humano, concretados en el contenido de la asignatura. 2. La metodología propia de la rama del saber de que se trate, así como los métodos y técnicas fundamentales, determinadas en el contenido de la asignatura“. (Lorente, 2005)

El 52% de los graduados asistió a conferencias durante su carrera, las cuales se ajustaban a temas de interés actual, correspondientes a cada período. Estas abordaban temas referentes a Código laboral, Ambiente, Comercio, etc. Cabe mencionar que las mismas fueron promovidas principalmente por los docentes.(Ver gráfico 6).

El escenario de la conferencia representa un período de orientación y facilitación de herramientas para que el estudiante complemente, con la búsqueda y la consulta, aquellos conocimientos esenciales para su instrucción, así como para el desarrollo integral facilitándole la comprensión de temas a fines a su carrera además de despertar su interés por temas que no fueron abordados pero que su investigación beneficia al estudiante o profesional.

4.2.2.2.2 Visitas a Empresas

“La universidad, pretende generar conocimientos y difundirlos con el fin de lograr el mayor impacto posible en la búsqueda del bienestar social, para esto es necesario detectar oportunidades para promover la aplicación del conocimiento y así fortalecer los conocimientos con la práctica“. (García, 2008)

La UNAN (CUR-Matagalpa), ha intentado reducir la distancia entre el campo de estudio y la practica empresarial para esto incluye en su currículum constantes visitas a empresas durante el período de estudio de la carrera.

Por consiguiente, el 69% de los graduados en Administración de Empresas realizó visitas a empresas como resultado del incentivo por parte de la universidad con la finalidad de permitir una relación directa entre el estudiante y unidades empresariales. (Ver gráfico 6).

Es función de las instituciones de educación superior como la nuestra promover la inserción de los estudiantes en las unidades empresariales locales, incentivando la realización permanente de nuevas investigaciones que aúnen el ambiente académico y empresarial y generen mayor confianza en el estudiante, además que le permita valorar si la universidad está ofreciendo lo que realmente demandan estas unidades económicas de carácter público o privado.

4.2.3 Evaluación

“Definimos el proceso de evaluación del estudiante como un conjunto de actividades (pruebas escritas, orales, prácticas, proyectos, trabajos, etc.) utilizadas en la valoración del progreso en el aprendizaje del estudiante en la unidad o módulo del curso. Debe tenerse en cuenta que la evaluación es uno de los elementos más potentes de regulación del aprendizaje y que, por tanto, no es posible innovar en el proceso de enseñanza-aprendizaje sin innovar paralelamente en la actividad evaluativa“. (Calderon, 2008).

Para el estudio de la variable Evaluación, se analiza el indicador Formas de evaluación utilizadas por la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (CUR-Matagalpa).

4.2.3.1 Formas de Evaluación

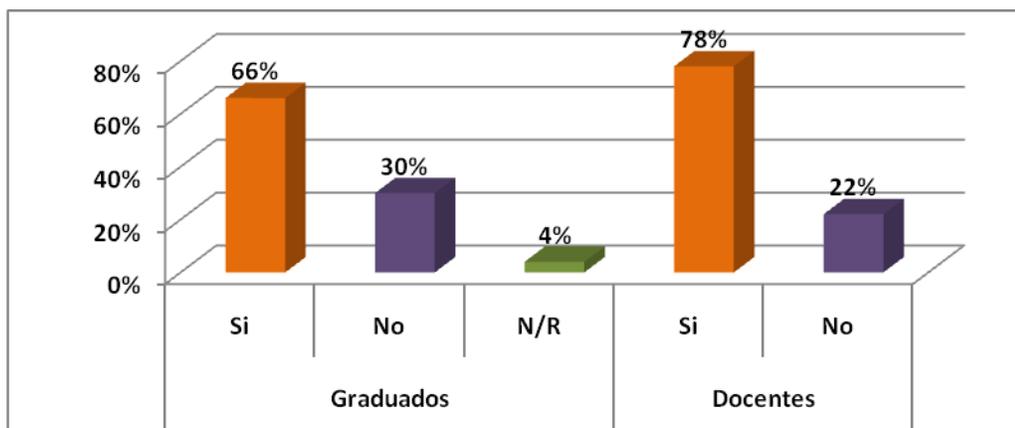
“La evaluación del aprendizaje del alumno permite comparar los conocimientos y logros alcanzados con los objetivos establecidos. Cualquier evaluación será, sin embargo, parcial, ya que será el propio alumno, su evolución y desarrollo personal y profesional futuro, quien se encargue de valorar el impacto que la educación superior ha tenido en él.

Los exámenes escritos han sido y continúan siendo 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“. (Calderon, 2008)

Las formas de evaluación se realizan durante el proceso de enseñanza, donde el docente actúa como guía; así el 78% de los mismos, cree que las formas para medir el aprendizaje del alumno de Administración de Empresas en la UNAN CUR Matagalpa son suficientes para determinar si el alumno tiene o no conocimiento, en cambio el 22% que expresó lo contrario, lo atribuye a que el mayor peso recae sobre el exámen por tanto el alumno puede estar presente o ausente evitando el proceso continuo de aprendizaje.

Gráfico 9. Suficiencia de las formas de evaluación para medir el nivel de aprendizaje del alumno.



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados y entrevistas a docentes.

Por su parte el 66% de los graduados encuestados considera que las formas de evaluación que la universidad implementa son las suficientes para medir si el alumno tiene conocimientos, sin embargo el 30% cree lo contrario atribuyéndolo a que hubiesen preferido más trabajos prácticos, adicionalmente el 4% no respondió.

El proceso de evaluación requiere de la dirección efectiva del docente a través de la valoración de los resultados, que muestran habilidades y destrezas que los estudiantes adquieren como resultado del proceso. De esta manera el mismo puede comprobar el grado en que se cumplen los objetivos propuestos de su asignatura y garantizar la retroalimentación en un período específico principalmente cuando la evaluación es continua. Cabe mencionar que no todas las formas de evaluación se adaptan al alumnado

en general, pero la universidad intenta integrar de alguna manera las formas de evaluaciones convenientes, basadas en la eficiencia de cada una de las formas comprobadas en universidades de prestigio.

4.3 Desempeño Laboral

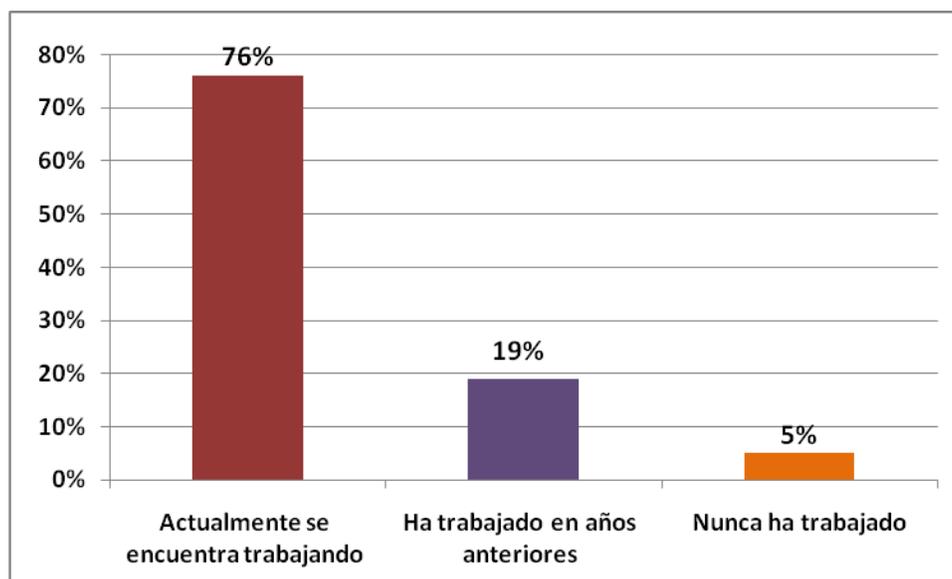
“Según Salas A. R. (1996) el rendimiento Laboral está indicado por el nivel de desempeño y ejecución evidenciado en relación al nivel de ejecución esperado, e incluso, programado, y que puede medirse a través de las Evaluaciones de Desempeño y Rendimiento Laboral, diseñadas exclusivamente, para esa finalidad“. (Amoros, 2008)

A fin de describir el desempeño laboral de los graduados en estudio se consideraron sub-variables como; Campo ocupacional, trabajo específicamente, 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

“Según Pansza; 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 “. (Macías, 2008)

Gráfico 10. Ubicación Laboral



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

En el marco de la crisis económica internacional, nuestro país no ha sido la excepción porque las empresas han recortado personal y otras se han declarado en quiebra, sin embargo, el 76% de los graduados en el periodo 2006-2009 está trabajando, del 24% restante que se encuentra desempleado, de los cuales un 19% ha trabajado en años anteriores, y un 5% nunca ha trabajado. (Ver gráfico 10).

El empleo garantiza que los graduados dispongan de los recursos para suplir sus necesidades en caso contrario están obligados a realizar actividades distintas a su profesión para obtener ingresos o depender económicamente de otra persona, aunque siempre estarán dispuestos a tener un empleo mal remunerado en lugar de estar desempleado.

“Cada profesión requiere de un perfil que se considera como un conjunto de actitudes, aptitudes y habilidades que debe de tener la persona que lleve a cabo la administración”. (Fernández, 2004)

Tabla 1. Proporción de graduados en Administración de Empresas que labora en su perfil profesional.

Año	Graduados 2006	Graduados 2007	Graduados 2008	Graduados 2009
Proporción de graduados que se encuentra laborando	81%	79%	83%	83%
Proporción de graduados que labora en su perfil profesional	41%	32%	33%	31%

Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

Los graduados correspondientes al año 2006 están laborando en el 81%, de estos el 41% esta laborando dentro de su perfil profesional. El 19% restante corresponde a personas que si han laborado por lo menos una vez, aunque hay otras que nunca lo han hecho como es el caso de graduadas del sexo femenino que cambian su desarrollo profesional por tener un hogar y formar parte activa en él, sin incursionar en asuntos de productividad profesional o económica, a pesar de que las amas de casa no ejercen lo que han estudiado, contribuyen a la sociedad porque son pilares fundamentales en sus familias.

Así mismo el 79% de los graduados del año 2007 está laborando aunque solo un 32% lo hace en su perfil profesional, el 21% restante corresponde a las personas que actualmente no están laborando, sin embargo algunos de ellos si han laborado anteriormente. (Ver Tabla 1)

El 83% de los graduados del año 2008 y 2009 se encuentran laborando, el 33% y el 31% está ubicado dentro de su perfil profesional respectivamente. Solo un 17% restante de la población está desempleada de cada uno de los años. Los encuestados manifestaron que la razón principal por la que no están laborando es la poca experiencia profesional que tienen. (Ver Tabla 1)

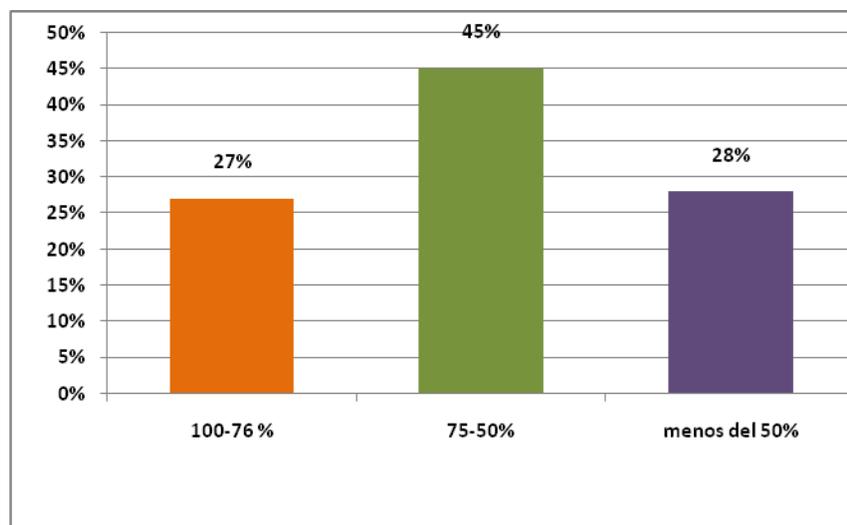
Es notable que los graduados del año 2006 en Administracion de Empresas representados por el 41% son los que en mayor proporción se desempeñan en el perfil de su carrera, seguido de los graduados de 2008 con el 33%. Por otra parte en términos generales aproximadamente el 50% de los graduados en estudio labora en su perfil de

manera que estan en la capacidad de aplicar los conocimientos academicos adquiridos durante su carrera.

“La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN- CUR Matagalpa , tiene como Misión, formar profesionales y técnicos con una actitud humanística y una concepción científica del mundo; investigar los fenómenos naturales y sociales e interactuar en su medio a través de la docencia e investigación, educación permanente, proyección social y extensión cultural en un marco de equidad, solidaridad y justicia social; todo ello, con el objetivo de contribuir de manera decisiva al desarrollo nacional.

Formar profesionales, no solamente desde el punto de vista social, sino de un entorno global, donde no solo contribuyan a la sociedad o al desarrollo nacional con sus conocimientos, sino que como personas se sienta satisfecho de sus logros”. (UNAN, 2010)

Gráfico 11. Proporción de la formación académica que aplica en su trabajo



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados

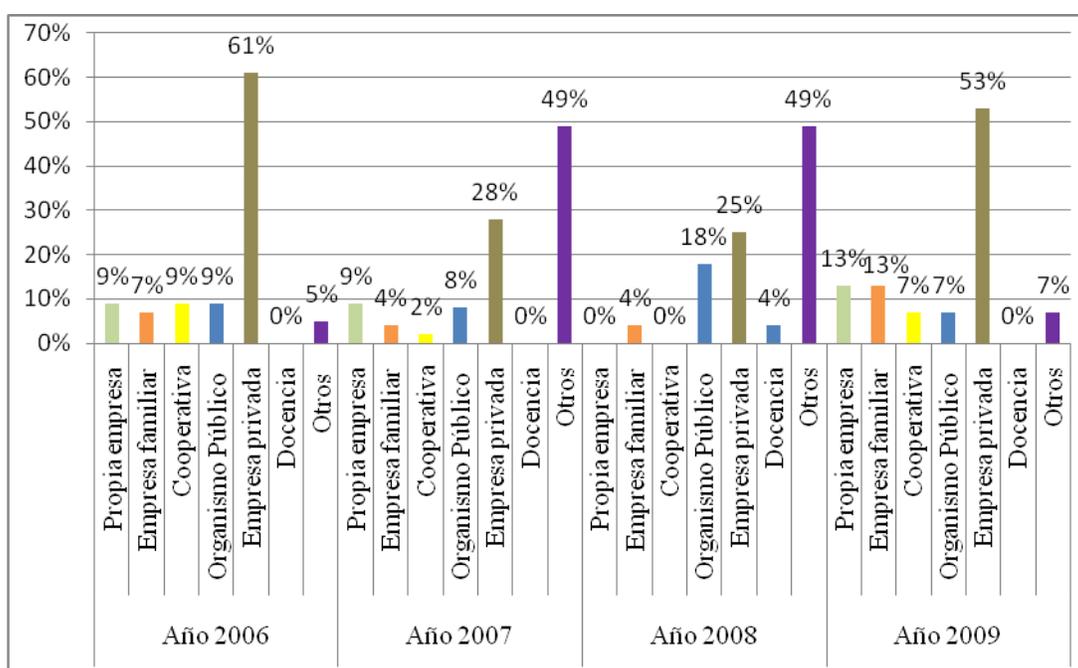
Un trabajador con o sin experiencia pretenderá siempre desempeñarse en su perfil profesional porque de esta forma garantiza la calidad de su trabajo y por ende la contribución que hará a la empresa en la que se encuentre. Cabe mencionar que el 45% de los graduados en estudio consideran que aplican en su centro de trabajo entre el 50% y el

75% de su formación académica, el 28% manifiesta que aplica menos del 50% , sin embargo el 27% aplica entre el 76% y el 100% de su formación relacionado directamente con la calidad de su desempeño.

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, 2009)

Gráfico 12. Lugar de trabajo.



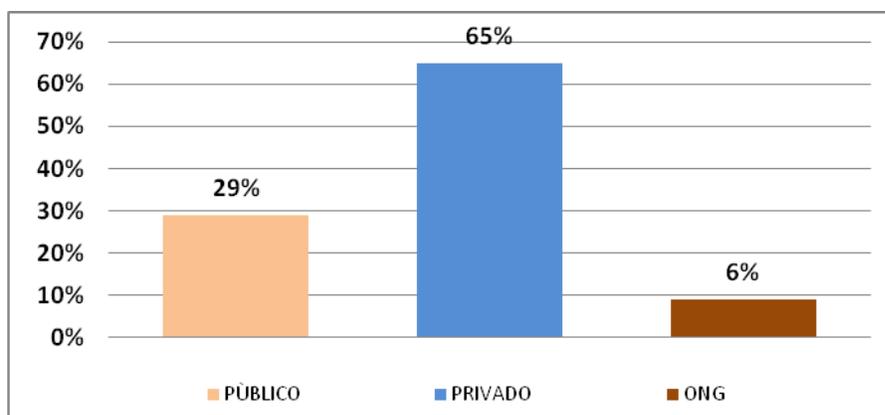
Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

Con respecto a las alternativas de trabajo, el licenciado en Administración de Empresas tiene oportunidad de trabajar tanto en el sector público como en el privado: Dentro de las empresas, en la administración general de las mismas o en alguna de sus áreas específicas como: Relaciones industriales, Mercadotecnia, Finanzas, entre otras; en institución de investigaciones de problemas administrativos o afines de esta

especialidad, En despachos particulares de asesoría administrativa a las empresas públicas y privadas, dentro del sector público, sobre todo en aquellas dependencias dedicadas al manejo tanto de recursos humanos como económicos, desarrollo de la comunidad y servicios públicos, Otras actividades como asesor administrativo de pequeñas y medianas empresas, también formando parte del cuerpo docente de universidades o de instituciones que imparten cursos dentro de su área de especialización. (González, 2005)

Los graduados correspondientes al año 2006 trabajan; en mayor proporción en la empresa privada (61%), al igual que el 53% de graduados del año 2009, la importancia de esta situación es que los graduados son parte inherente de la productividad de bienes y servicios de una empresa, que directamente contribuye a la sociedad en concepto de pago de impuestos y gravámenes. Sin embargo el 49% de los graduados 2007 y 2008 respectivamente optaron por la categoría “otros”, entre estas mencionaron, las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y realización de consultorías independientes además, el 28% y 25% se desempeña en la empresa privada, respectivamente.

Gráfico 13. Sector social al que pertenece la empresa en que labora.



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

El 65% de los graduados 2006-2009 está empleado actualmente en el sector privado, un 29% en el sector público y un 6% en ONG. Debido a que la empresa privada es la unidad esencial de una economía de mercado como la nicaragüense es trascendental la importancia de que los graduados respondan a las demandas de los empresarios locales de forma que estos profesionales con las herramientas necesarias pueden desempeñarse en cualquier actividad del país contribuyendo realizando un trabajo eficiente.

Cabe mencionar que aunque el objetivo final de la empresa privada son los beneficios, de alguna manera están vinculadas al bienestar porque al proveer empleo dinamiza la economía. El 6% de los graduados en Administración de Empresas que laboran para Organizaciones No Gubernamentales, bajo la forma de entidad no lucrativa realizan indirectamente un aporte social como resultado del apoyo brindado a la población en términos de capacitaciones, similar a los que trabajan en el sector público que en su conjunto intentan mejorar las condiciones de vida de la población con tendencia a disminuir la pobreza. Por otra parte cada vez se requiere de mayores conocimientos para constituir una empresa, poniendo en evidencia que la UNAN (CUR-Matagalpa) forma profesionales en Administración de Empresa con herramientas suficientes para ser empresarios.

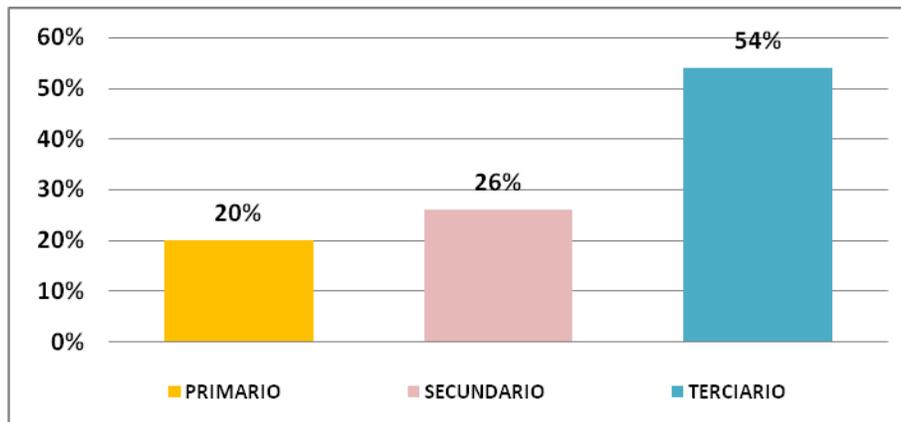
4.3.1.2 Sectores Económicos

”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.” (Diccionario de Economía y Finanzas; 2010)

”Se considera sector secundario de la economía a las industrias que transforman materias primas en bienes que satisfacen las necesidades humanas, ...”. (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. Sector económico al que pertenece su empresa.



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a empleadores.

Comúnmente los profesionales se desempeñan en los sectores que brinden mayores incentivos económicos como mayores salarios, en particular el 54% de los graduados en Administración de Empresas se desempeña en el sector terciario, el 20% se desempeña en el sector primario y el 26% restante se desempeña en el sector secundario.

Es importante que los graduados contribuyan de alguna forma al aumento del nivel de bienestar, al encontrarse en mayor proporción en el sector terciario que constituye uno de los sectores más amplios y dinámicos de la economía del país como resultado de su creciente auge, ofertando principalmente servicios privados que atienden a las demandas del mercado. No menos importante es el porcentaje que se desempeña en el sector primario debido a que en nuestra región la agricultura representa la base de la actividad económica. Por otra parte es notable que un graduado de la UNAN (CUR-Matagalpa) tiene la capacidad de desempeñarse en cualquier sector económico, considerando valiosa su participación en el sector secundario que tiene como fin la transformación de las materias primas en productos elaborados.

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,

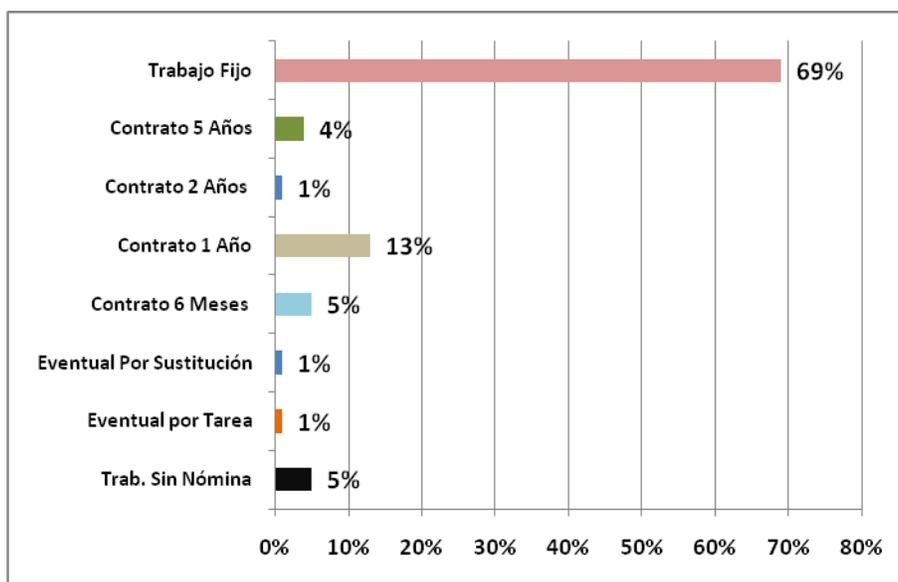
proceso, actividad, sección, taller, departamento, fábrica y hasta la propia empresa debe ser enfocada como un todo”.(Zayas, 2010).

Para analizar la variable Trabajo, se utilizan como indicadores; Trabajo Fijo o Eventual y Área de Trabajo, para describir la estabilidad laboral de los graduados en Administración de Empresas.

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”. (Sánchez, 2004).

Gráfico 15. Contrato Laboral.



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

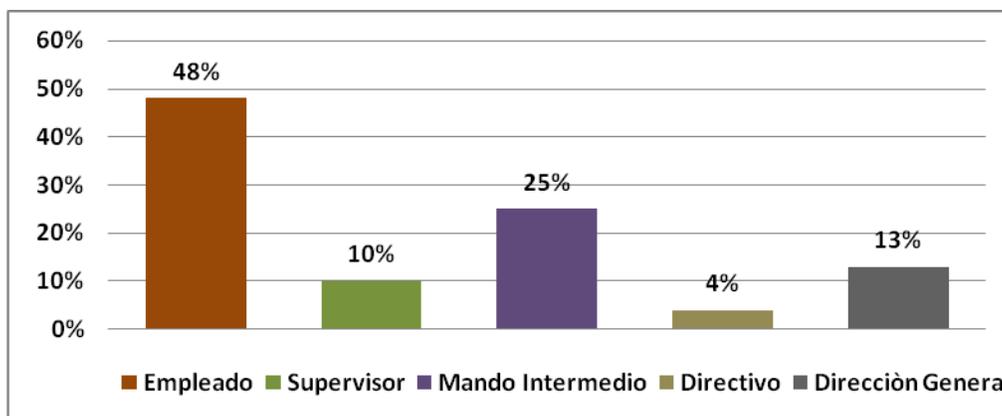
Comúnmente la situación laboral que experimenta un profesional está relacionada directamente con su estabilidad financiera personal y por ende familiar. De acuerdo a los resultados de las encuestas; el 69% de los graduados 2006-2009 en Administración de Empresas poseen un trabajo fijo, un 13% trabaja bajo contrato por un año, un 5% tiene trabajo sin nómina y contrato por 6 meses respectivamente.

A menudo, una persona con contrato definido percibe mayor incertidumbre que otra con contrato indefinido porque este proporciona más seguridad y estabilidad a los trabajadores debido a que no tiene fecha de fin -lo que en principio supone que si la empresa no tiene un motivo de peso para despedir al empleado, no debería hacerlo-, esto se convierte en un condicionante de entusiasmo para el trabajador y el aporte que haga al desarrollo de la organización, el cual se ve reflejado en la calidad de sus funciones.

4.3.2.2 Area de Trabajo

“La licenciatura en Administración de Empresas se distingue de otras carreras del área de negocios por su enfoque integral para evaluar, analizar y aplicar soluciones a las organizaciones”.(Corbo, 1997)

Gráfico 16. Categoría Jerárquica Laboral.



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

Los administradores de empresas son capaces de desempeñarse en diversas áreas de una institución a fines a su carrera. Aunque actualmente el mayor porcentaje de los

graduados se sitúe en la categoría de empleado, de alguna forma el 13% que se sitúa en dirección general garantizando su capacidad para desempeñar estos puestos, considerando además, en la mayoría de los casos el proceso de ascender laboralmente es paulatino, beneficiando al profesional porque le permite adquirir mayor experiencia.

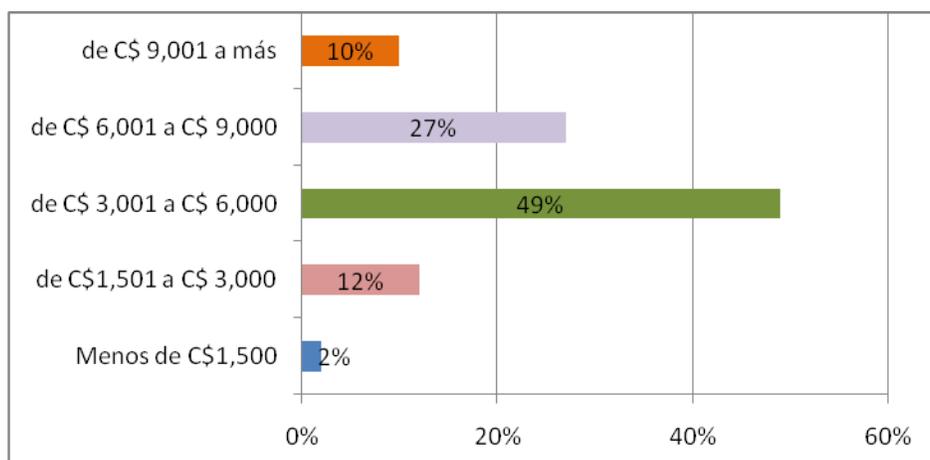
4.3.3 Remuneración Después de la Titulación

”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”. (Belamaric, 2004).

4.3.3.1 Remuneración Salarial

El atractivo de un empleo además de la estabilidad que genera, es el monto del salario que percibe un trabajador, siendo más demandados los de mayor remuneración. Sin embargo, no necesariamente el monto de este es el justo sino que depende de los términos de negociación entre la aspirante y el empleador.

Gráfico 17. Remuneración Salarial



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

El salario es el pago que un trabajador recibe por la realización de tareas especificadas en un contrato. Particularmente el 49% de los graduados en estudio perciben actualmente en concepto de salarios; entre C\$3, 001.00 y C\$6, 000.00, un 27% entre C\$6,001.00 y C\$9,000.00, solo un 2% percibe menos de C\$1,500.00, no obstante un 10% manifestó percibir mas de C\$9,000.00. Cabe destacar que más del 75% supera el monto del salario mínimo promedio vigente durante el año 2010 que asciende a C\$ 2,730.50. (MITRAB, 2010).

La remuneración salarial funciona como factor estimulante para el trabajador, aunque la mayoría de los empresarios lo considera como un incremento en sus costos sin beneficio alguno, los resultados positivos muestran lo contrario, a través de la intensidad y mejoramiento de la calidad del trabajo así como el sentido de identificación de los trabajadores con los intereses de la empresa generando mayor competitividad entre los trabajadores y aportando al crecimiento de la misma.

4.3.4 Satisfacción Profesional

“Indicadores como: la insatisfacción laboral, bajos salarios, la falta de motivación, dan lugar a la fluctuación laboral, la cual no puede dejar de ser analizada ya que esta es resultado de los indicadores que se midieron, además a fluctuación tiende a colocar en los puestos a personas con menos experiencia”. (Velásquez, 2010).

Para analizar la variable Satisfacción Profesional, se utilizan como sub-variables; Valores Humanos y Condiciones de Entorno Laboral. Considerando como indicadores: Responsabilidad, Relaciones Laborales, Ambiente Físico, Beneficios y Condiciones Sociales.

4.3.4.1 Valores Humanos

Los valores son orientaciones para las situaciones del quehacer profesional en las que se ponen en juego los principios. El comportamiento basado en estos valores beneficia a toda la sociedad en la cual se encuentran insertas las unidades empresariales. Los principios forman la base de la confianza y cooperación entre los miembros de una organización.

4.3.4.1.1 Responsabilidad

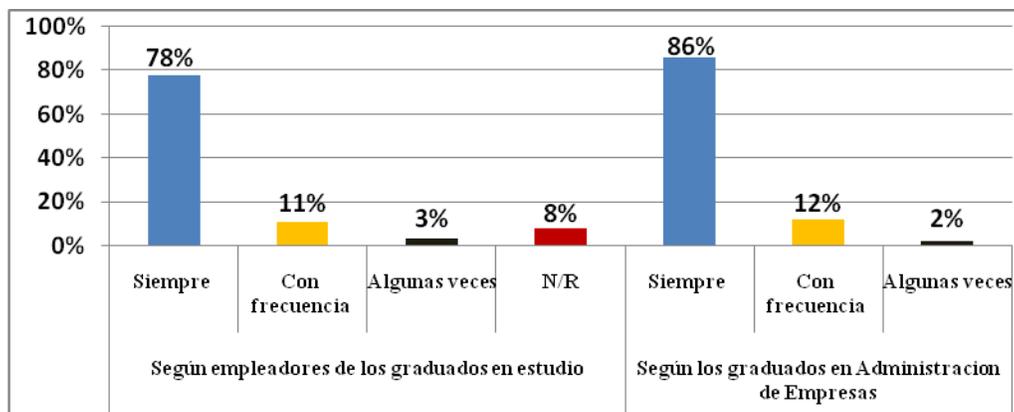
”Para que exista responsabilidad y compromiso por parte del empleado, a este le debe satisfacer su papel dentro de la empresa. Debe estar orgulloso de ser integrante de la misma, conocer bien las actividades que debe realizar diariamente en el trabajo así como conocer también las obligaciones de los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

La totalidad de los encuestados manifestó que desarrolla el sentido de responsabilidad de sus acciones, tanto en su ambiente laboral como personal, es decir, que cumple a cabalidad las disposiciones de sus superiores siempre y cuando no vayan en perjuicio de su persona o de la empresa, aunque el 75% lo hace siempre y el 4% algunas veces. Sin embargo, manifiestan que en algunas ocasiones no han podido cumplir con sus obligaciones, pero reconocen su compromiso ante la institución, evitando repetir incidentes y garantizando la confianza por parte de sus empleadores. Es decir, que la responsabilidad por parte del graduado se evidencia en la forma en que sigue instrucciones y cumple con sus funciones, un profesional responsable siempre será ejemplo a seguir por parte de sus compañeros y motivo de satisfacción para la institución.

4.2.4.1.2 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: 1. Aquellas que se ocupan de los productos perecederos, ubicadas en los puestos, mercados, transportes, etc. 2. Aquellas que tienen un proceso largo y complejo, como pueden ser las empresas de ingeniería. 3. Aquellas donde las condiciones de trabajo fluctúan, como la construcción”. (Rubio P. , 2006).

Gráfico 18. Capacidad para asumir las consecuencias de sus propios errores.

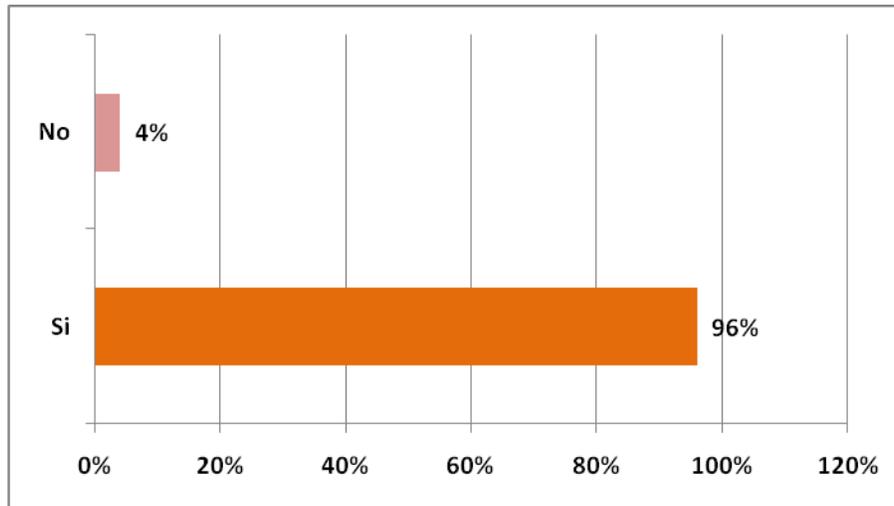


Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados y empleadores.

Los graduados y empleadores coinciden en que siempre los primeros son capaces de asumir sus propios errores en el ejercicio laboral. Particularmente los graduados en estudio expresaron asumir las consecuencias de su propios errores “siempre” en un 86%, cabe destacar que esto coincide el 78% que manifestaron los empleadores, atribuyéndolo a que de esta manera se esclarecen las situaciones y se plantean medidas de corrección que de una forma u otra benefician a la empresa, pero más que todo a la persona misma, aunque el 8% del total de empleadores no respondió.

En el ambiente laboral cada profesional realiza tareas que corresponden a sus aptitudes sin embargo existe la posibilidad de equivocarse con respecto a una decisión que involucra no solo a sus compañeros de trabajo si no a la empresa para que labora, ante esto asumir las consecuencias de los errores que comete una persona en el ámbito laboral facilita las relaciones interpersonales.

Gráfico 19. La UNAN CUR Matagalpa debe formar de manera integral a profesionales.



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

Los valores éticos y profesionales son inherentes para los graduados de la carrera de Administración de Empresas para la labor a desarrollar. Entre esos valores se encuentran la ética más rigurosa como ciudadano y profesional, en relación con el cumplimiento de los principios morales vigentes, las leyes y reglamentos establecidos por el sistema legal; la puntualidad en todos los aspectos relacionados con sus funciones y la excelencia en el desarrollo de su trabajo.

El 96% de los encuestados considera que la universidad debe formar de manera integral a los profesionales o sea en el ámbito laboral, en valores éticos, morales y espirituales, el 4% restante no respondió. Por su parte la totalidad de los docentes exteriorizó que es deber de la universidad a través de sus docentes formar profesionales no solamente en el ámbito laboral sino en valores éticos, morales, espirituales para que dicha formación sea integral enfatizándola en el aula de clase con enfoque solidario y no materialista. (Ver gráfico 19).

”Por otra parte, somos más sensibles a las necesidades de los demás y tenemos mejores instrumentos para "modelar" su conducta. Modelar, como sabemos, es guiar la conducta y el pensamiento del otro con el comportamiento y con una actitud personal al cambio, lo cual significa que podemos facilitar de esta manera el cambio también en los otros”. (Grimaldi, 2009)

El 99% de los graduados en administración de empresas experimenta la satisfacción de hacer el bien a los demás; el 67% lo hace “siempre”, el 29% “con frecuencia” y el 3% lo hace “algunas veces”, el 1% restante “nunca” experimenta en el ejercicio de su profesión hacer el bien a los compañeros de trabajo. Habitualmente hacer el bien a los demás consiste en pedir ayuda, participar, dar y seguir instrucciones y disculparse, este comportamientos permite aprender conociendo las habilidades que se tienen y de las que se carecen, mismas que se pueden fortalecer a corto plazo para mejorar las relaciones interpersonales.

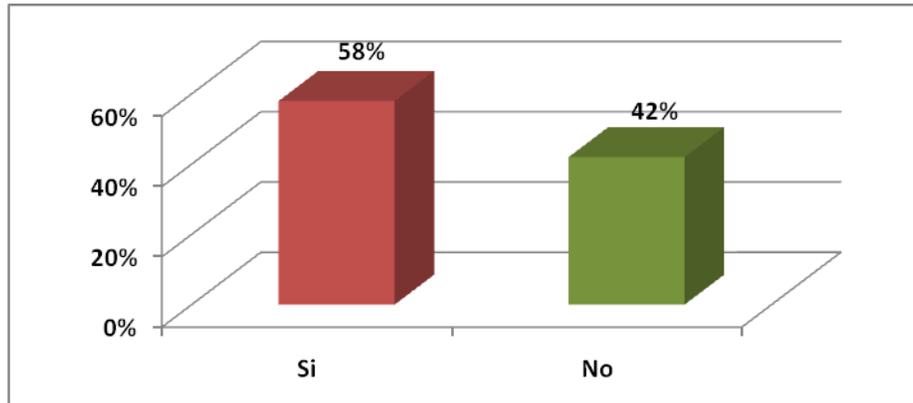
”La articulación denotativa de ser útil para servir de algo engloba la competencia laboral de la división social de trabajo e la división técnica de trabajo, la actitud de involucrarse a las tareas, la dependencia social e insinúa o deja margen abierto a un servilismo”. (López, 2009)

El 99% de los graduados en estudio experimenta la satisfacción de sentirse socialmente útil al haber encontrado un trabajo que gusta. Es decir que estas personas experimentan la satisfacción del reconocimiento al realizar tareas para las que tienen aptitudes porque se reflejan en los resultados de las mismas para la organización.

”Cuando se habla sobre las consecuencias personales del trabajo actual, “la rutina puede degradar, pero también puede proteger; puede descomponer el trabajo, pero también componer y organizar toda una vida” (Valerdi, 2009)

El 58% considera que su trabajo es solamente una rutina la cual tiene que cumplir por obligación. Ante el avance de la tecnología y las comunicaciones, el tiempo representa un bien o recurso del cual no disponen los que trabajan consistentemente, es decir, que la tecnología ha creado necesidades que se traducen en trabajar para consumir más. No obstante el 42% nunca ha considerado su trabajo como rutinario atribuyéndolo principalmente a las características de su puesto.

Gráfico 20. ¿Considera su trabajo como rutina?



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

”Con respecto a la satisfacción en el empleo; Por las mañanas el empleado siente gusto por ir al trabajo y satisfacción con lo que hace pues gracias a que tiene todos los elementos puede realizar un buen trabajo o sea cumplir con la calidad de su producto”. (González, 2002)

El 90% se siente realizado ejerciendo su profesión; esto garantiza en gran proporción la calidad de trabajo que realizan los graduados de la UNAN Matagalpa porque existe una relación directa entre el empeño que se deposite en una actividad y el resultado que se obtenga del mismo. Sin embargo el 10% restante no se siente realizado es decir que cumple con sus funciones sin imprimirle entusiasmo y dedicación.

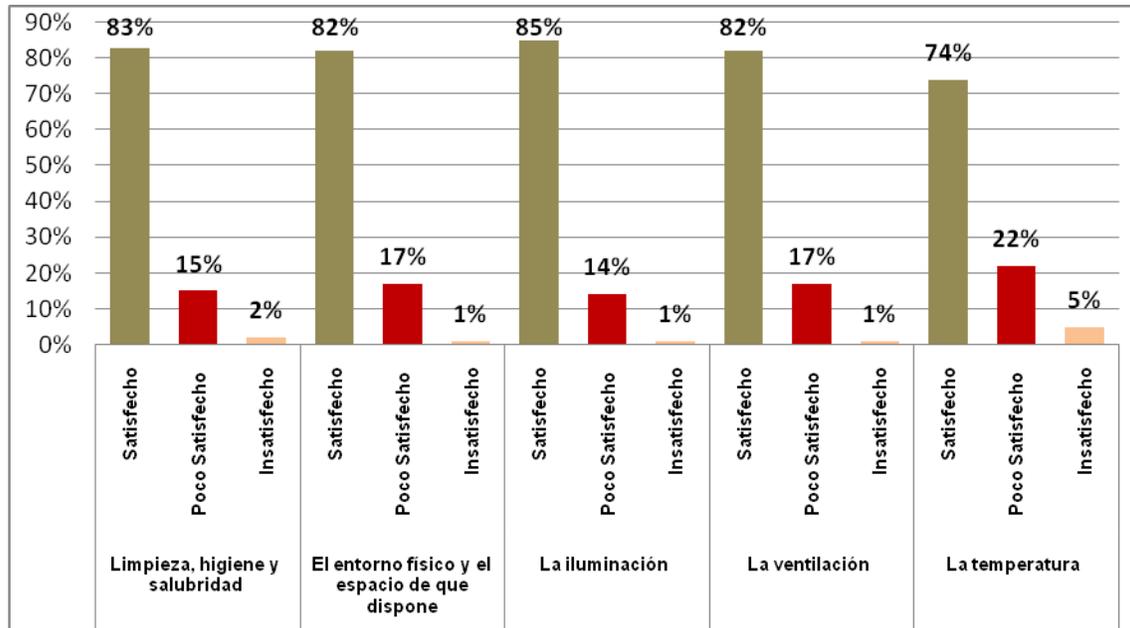
4.3.4.2 Condiciones de Entorno Laboral.

”El escalón básico de Maslow es el de las necesidades fisiológicas, hambre y sed. Cuando el ser humano tiene ya cubiertas estas necesidades empieza a preocuparse por la seguridad de que las va a seguir teniendo cubiertas en el futuro y por la seguridad frente a cualquier daño. Una vez que el individuo se siente físicamente seguro, empieza a buscar la aceptación social; quiere identificarse y compartir las aficiones de un grupo social y quiere que este grupo lo acepte como miembro”. (Martínez, 2007)

4.3.4.2.1 Ambiente Físico Laboral.

Según Fernández y Giménez, "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". (Camacaro, 2010)

Gráfico 21. Ambiente físico.



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

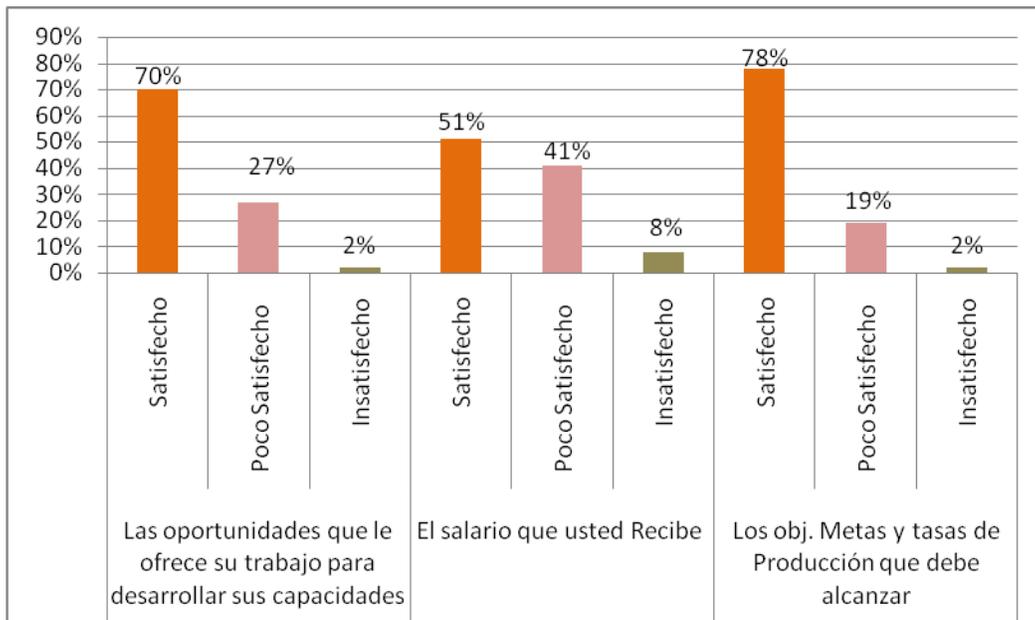
El ambiente físico laboral en el cual se desarrollan los trabajadores constituye un elemento fundamental para las transformaciones de las actuales organizaciones a fin de solucionar los problemas que se suscitan y su incidencia en el trabajador.

En mayor proporción los graduados expresaron su satisfacción en relación a la limpieza, el espacio disponible, la iluminación, la ventilación y la temperatura disponible, en un intervalo comprendido entre el 74% y 85%. El ambiente en que se desenvuelve el individuo requiere de un equilibrio sano de mente y cuerpo, permitiendo que las personas logren una visión optimista de la vida, incrementando sus potencialidades de crecimiento integral. De forma, que la percepción positiva de los trabajadores influye en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. (Ver gráfico 21).

4.3.4.2.2 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 y O’Doneel, 1967)

Gráfico 22. Satisfacción sobre las oportunidades, salarios y metas.

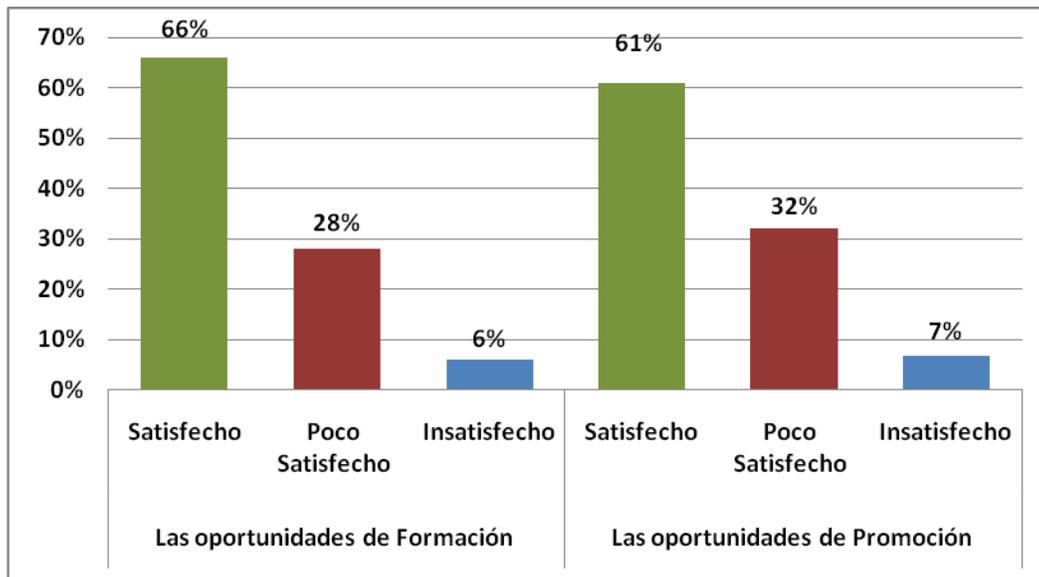


Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

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 que el empresario muestra para que sus trabajadores sean eficientes en un ambiente de trabajo organizado, además de remunerarles adecuadamente según las características de su cargo.

“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, 2010)

Gráfico 23. Oportunidades Laborales.

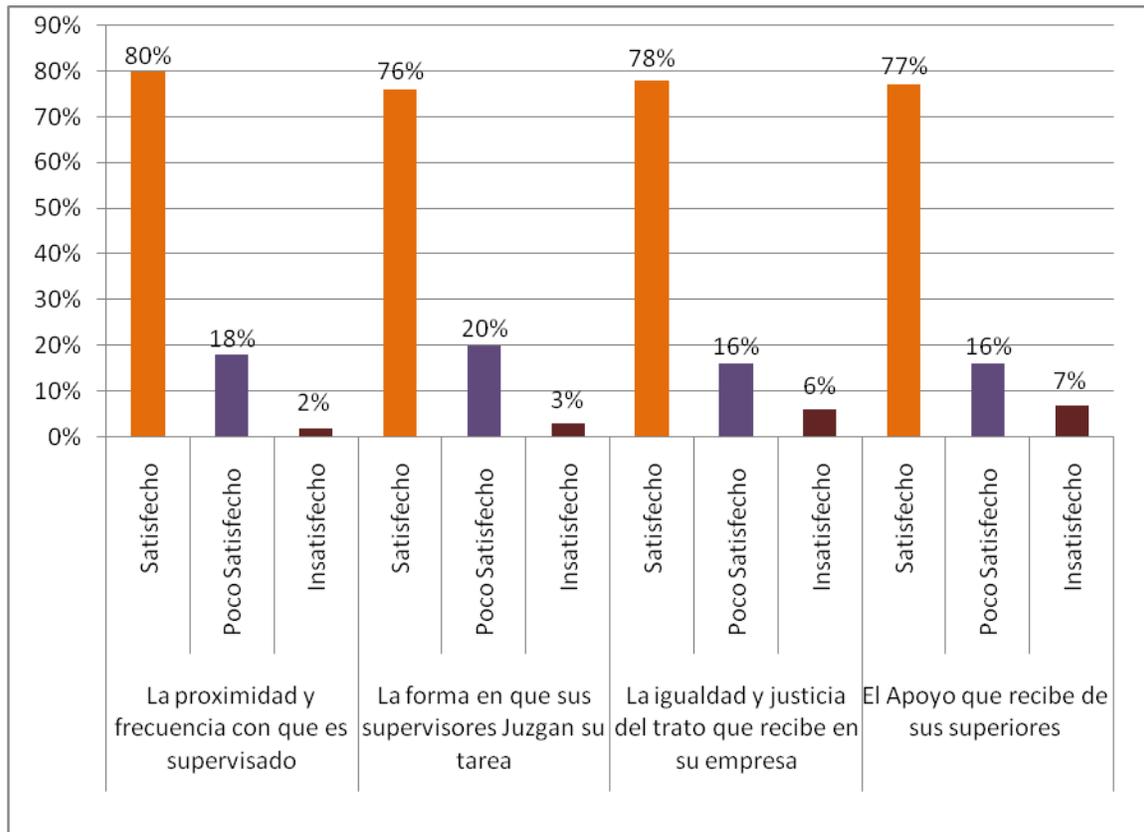


Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

Particularmente la capacitación en el trabajo está relacionada con la educación continua porque permite un proceso consistente de aprendizaje obteniendo una mejor capacidad de conocimiento que desarrollara dentro de la empresa. En efecto, al consultar a los graduados en relación a las oportunidades de formación y promoción manifestaron su satisfacción en un 66% y 61% respectivamente. Este conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales están dirigidas a mejorar las competencias de sus trabajadores, para cumplir con calidad sus funciones laborales y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios permitiendo crear, mantener y elevar sus habilidades y aptitudes, para asegurar su desempeño exitoso, generando un espíritu de equipo y cooperación que mejora las relaciones humanas.

No obstante el 6% expresó estar insatisfecho con las oportunidades de formación que le ofrece su trabajo y el 7% con las oportunidades de promoción. Esto limita a cualquier organización precisamente porque en la actualidad se requiere de personas altamente calificadas, que se propongan descubrir y aplicar mejores formas de administrar las empresas con un enfoque competitivo.(Ver gráfico 23).

Gráfico 24. Proximidad, forma, igualdad y apoyo que recibe por parte de sus superiores.



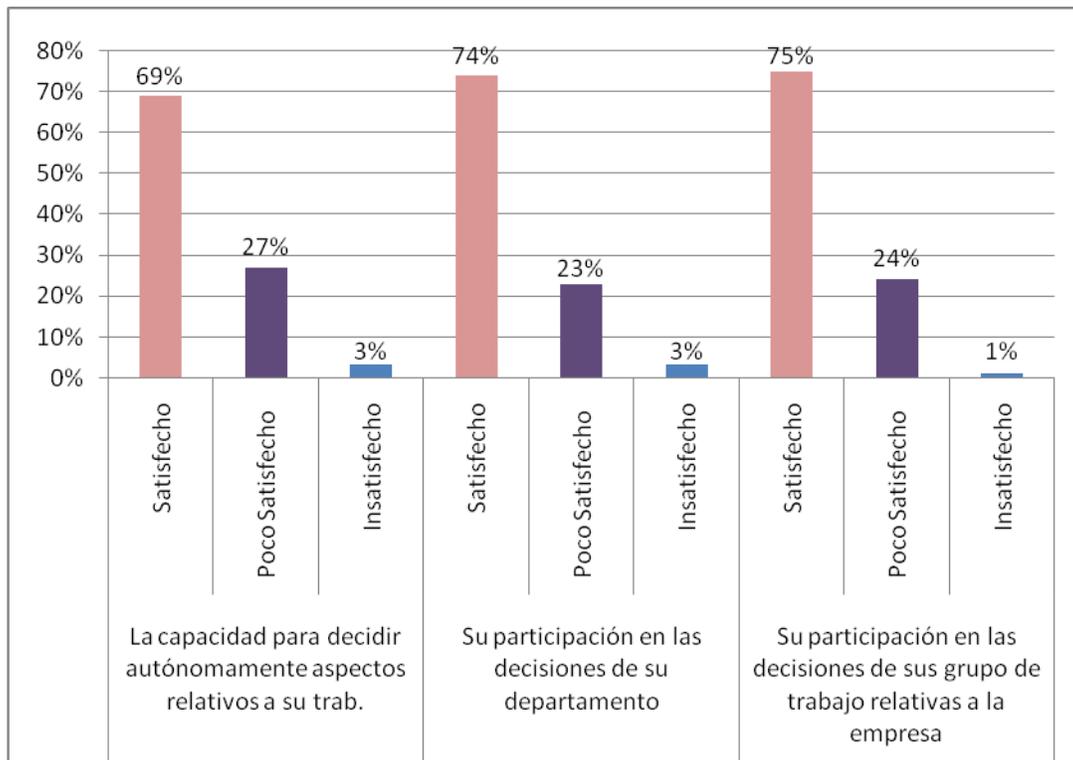
Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

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.

La proporción que se encuentra insatisfecha con los aspectos antes mencionados considera, que sus rendimientos aumentarían si se les incentivara por sus logros de forma humana, es decir, con mayor responsabilidad a la hora de juzgar su trabajo y dar recomendaciones.

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

Gráfico 25. Participación en la toma de decisiones de su centro de trabajo.



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

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.

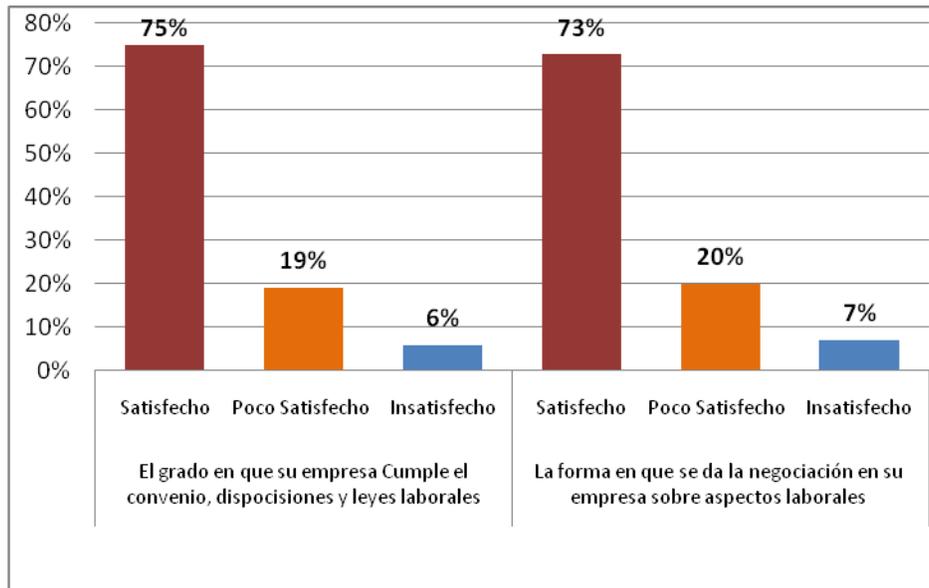
La participación activa en la toma de decisiones laborales que involucran sus departamentos o cargos específicos, facilita la búsqueda de alternativas y estimula la generación colectiva de ideas –directivos y empleados-, a fin de mejorar la situación de la empresa, es decir que el proceso de toma de decisiones debe ser integral de manera que se consideren las opiniones de todos.

4.3.4.2.3 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, 2006)

Gráfico 26. Cumplimiento de leyes laborales.



Fuente: Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

Los convenios laborales son un instrumento básico en el establecimiento de buenas relaciones con los empleados, principalmente cuando este inicia su trabajo en la institución proporcionándole además información sobre la Organización. Particularmente más del 50% de los graduados en Administración de Empresas expresó su satisfacción 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 19% y 20% respectivamente se encuentra poco satisfecho con ambos aspectos, debido a que sus empleos tienen contratos temporales y/o realizan funciones diferentes a las de su perfil.

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 que el factor humano realiza, actividades orientadas hacia la producción de bienes o la prestación de servicios, de esta forma las condiciones que se le brinden garantizaran mayores beneficios o perjuicios para la institución.

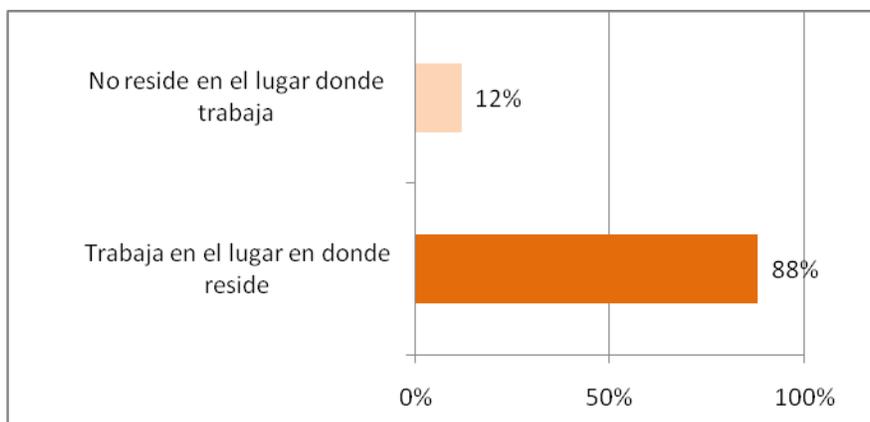
4.3.5 Localización Laboral

Romo y Abdel afirman que “Cuando se crea un mercado para la mano de obra y proveedores especializados en las áreas que las agrupaciones empresariales se dice que se sientan las bases para una transferencia de conocimientos que impulsan el desarrollo local.” (Infante, 2006).

4.3.5.1 Localización Según su Lugar de Trabajo.

”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 E. , 2008)

Gráfico 27. Localización laboral.



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

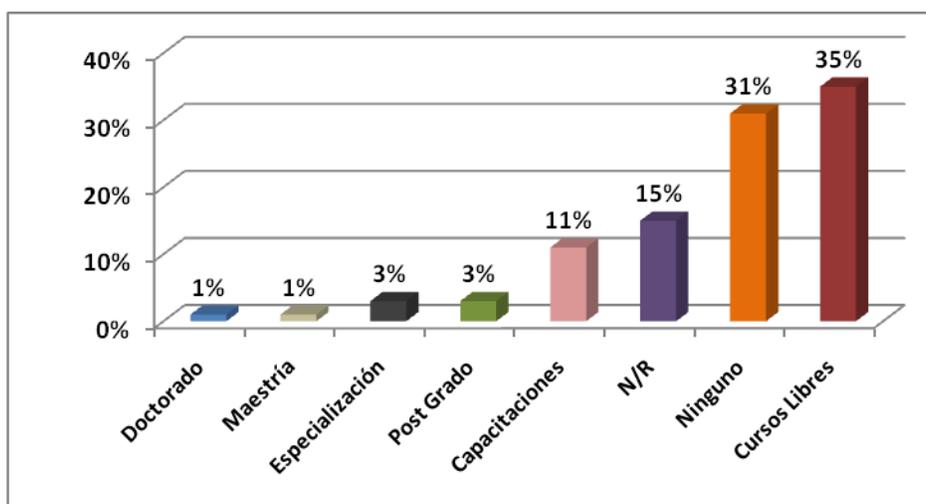
El 88% de los graduados 2002-2006 en Administración de Empresas labora en el lugar donde viven, es decir, que no incurren en gastos de transportes significativos, mientras que el 12% que no reside en el lugar donde trabaja está obligado a destinar dinero para el costo de transporte. Es relevante mencionar que no han considerado el cambio de

residencia. Es decir, que ante la falta de oportunidades de empleo en su ciudad o municipio de origen esta proporción de los graduados no escatima esfuerzos para poder emplearse, adicionalmente manifestaron que reciben mayores salarios en comparación con el promedio. Entre las desventajas se encuentran la necesidad de tiempo extra para trasladarse en transporte colectivo o selectivo, así mismo no existe flexibilidad horaria, lo que les impide combinar el trabajo con actividades sociales. (Ver gráfico 27).

4.3.6. Formación Pos Título

”Los estudios de postgrado, dada su propia naturaleza, son programas dentro de los cuales la Investigación Científica tiene un lugar central y, por lo tanto, programas que estimulan el desarrollo de la ciencia, con potencial para incidir en la producción de tecnología e innovación”. (Espinoza, 2010)

Gráfico 28. Estudios de mayor nivel que ha completado.



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

Los estudios de postgrado, maestría, especialización, doctorado entre otros son programas dentro los cuales la Investigación Científica tiene un lugar preponderante, estimulando el desarrollo de la ciencia, con potencial para incidir en una unidad económica como en la sociedad en general.

En correspondencia a los estudios de mayor nivel que han completado los graduados en mayor proporción han realizado cursos libres 35% y el 11% que manifestó

recibir capacitaciones, es decir, que estos han tenido la oportunidad de proponerse nuevas metas que contribuyen a su desarrollo personal porque el reto de desarrollar un trabajo de investigación representa enfrentar sus propias convicciones en cuanto a un tema específico que le permitirán en primera instancia atender a las demandas de su entorno laboral. Cabe destacar que el 31% de los encuestados no ha completado ningún estudio debido a que en las instituciones donde han laborado no les han facilitado oportunidades para adquirir mayores habilidades, por otra parte no los han sufragado personalmente porque sus ingresos son bajos. (Ver gráfico 28).

Las actividades que realiza el graduado en Administración de Empresas deben corresponder a la capacidad intelectual que posee, ajustándose a los requerimientos laborales específicos, dentro de la división técnica de trabajo y según la naturaleza de la empresa, de modo que su participación dentro de la organización o en el campo que se desempeñe sea exitosa.

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, constituye, un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad de una persona o comunidad; se entiende por empleabilidad la posibilidad de las personas para encontrar un empleo que retribuya sus capacidades laborales, por medio de diferentes influencias y fuentes, tales como: las actividades de aprendizaje organizado por medio de la educación formal e informal, por medio del entrenamiento

desarrollado en los diferentes puestos de trabajo de las organizaciones, de acuerdo con cada individuo y al contexto de uso.” (Díaz, 2009)

La contribución de los graduados en materia social puede basarse en el aporte en concepto de educación, en aspectos culturales específicamente en el rescate de tradiciones, así como en la creación de empleos.

4.4.1.1 Educación

Los modelos de capital humano demuestran la forma en que la educación posibilita que todo proceso de producción se beneficie con las externalidades que una sociedad genera con mayor nivel de educación. La mano de obras más capacitada utiliza el capital de manera más eficiente, con lo cual pasa a ser más productiva. (Elias, 2002)

Un profesional se distingue en su centro de trabajo por la capacidad que tenga para interactuar con los individuos, compartiendo conocimientos, motivándoles en definitiva contribuyendo a realizar un trabajo eficaz. Sin embargo puede aportar directamente fungiendo o formando académicamente desde el ámbito formal (Docencia o facilitador de capacitaciones). Por otra parte siempre que una empresa disponga de colectivos de trabajo organizados garantizará su estabilidad interna.

4.4.1.1.1 Educación no Formal

A menudo en los grupos de trabajo existen personas con aptitudes particulares que les permite comprender y realizar mejor sus tareas. Los graduados y empleadores en estudio coinciden en que los primeros desarrollan la capacidad de entendimiento, motivación y de responsabilidad con respecto a la toma de decisiones personales y equipo de trabajo en sus respectivos centros ocupacionales.

Es decir, que en sus grupos de trabajo tienen capacidad para asistir a otros, con el objetivo de desempeñar mejor su labor y por ende contribuyan al desarrollo de la empresa. A medida que existe cooperación y coordinación entre el personal de la institución la posibilidad de alcanzar sus metas es más positiva.

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”. Sin embargo, existe todo un quehacer científico que respalda ese trabajo pedagógico y, en la medida en que las ciencias incrementan su arsenal de teorías, métodos, tecnologías, etc. al servicio de la educación, se necesita de un profesional más competente y calificado”. (Sosa, 2009)

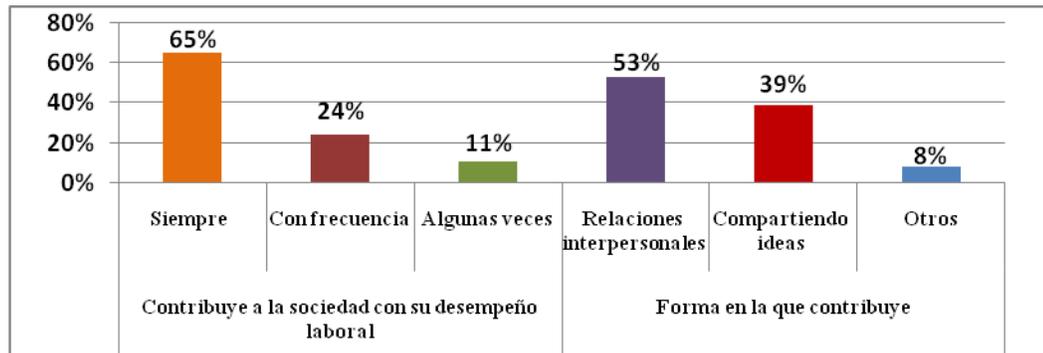
La transmisión de conocimientos organizada representa un aporte a la comunidad, como resultado de formar en términos académicos a otras personas. Particularmente en esta investigación únicamente el 7% de los graduados en Administración de Empresas ejerce la docencia, en las modalidades de educación primaria y superior, cabe mencionar que algunos ya eran docentes antes de graduarse, en otros casos al finalizar su carrera decidieron dedicarse profesionalmente a transmitir conocimientos en los centros de educación superior, sin excepción del sector social al que pertenezcan. No obstante los graduados consideran que la mejor opción es la UNAN para impartir clases porque la remuneración es mayor.

La labor docente de los graduados de la UNAN CUR Matagalpa los incentiva a capacitarse continuamente para convertirse en profesionales competentes y calificados, además de estimular a otros para dedicarse a esta tarea.

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 Jr. y Davis, 1998:405 y 406). Un error frecuente en los administradores de recursos humanos, es tener en mente el objetivo de mejorar la eficiencia de la organización y se olvidan de los objetivos personales de los trabajadores“. (García, 2010).

Gráfico 29. Contribución a la sociedad en base a su desempeño laboral.



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados

Como resultado de que en los grupos de trabajo convergen diversas opiniones y personalidades, la comunicación y cooperación que exista entre las partes define el cumplimiento de los objetivos, por tanto si un empleado no es capaz de trabajar con estas premisas limitará el desarrollo de la empresa. Sin embargo el 100% de los encuestados consideró que con su desempeño laboral contribuye a la sociedad; el 65% lo hace siempre y el 24% con frecuencia. Así mismo el 53% manifestó contribuir a través de sus buenas relaciones interpersonales y el 39% compartiendo ideas en torno al ejercicio de sus funciones a fin de trabajar en equipo y cumplir metas, otros especificaron que su contribución a la sociedad consiste en las características de su empresa, como las cooperativas y ONG.

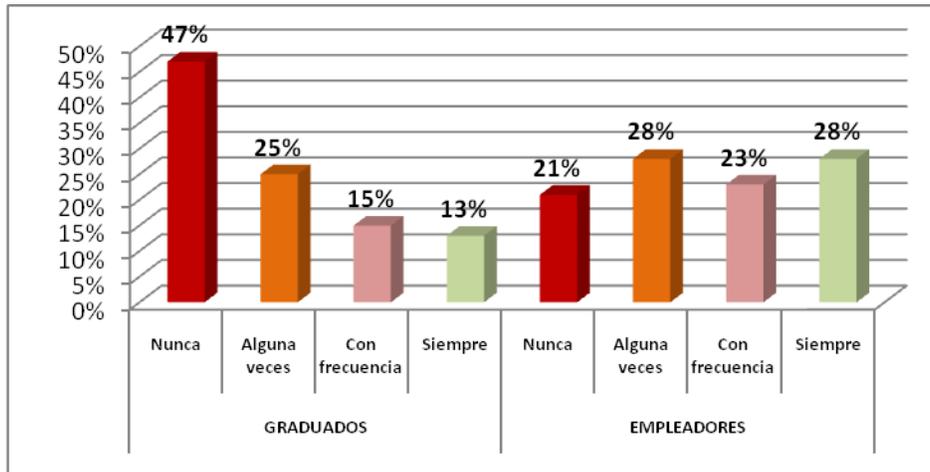
Aunque la contribución social de los graduados que se encuentran laborando está ligada al tipo de empresa al que pertenecen, los demás aportan siempre que ofrezcan un producto y servicio eficiente.

4.4.1.2 Aporte Cultural

“El patrimonio cultural de una nación, como su nombre lo indica, pertenece por entero al pueblo, lo simboliza y lo representa, al mismo tiempo que contribuye a educarlo en su historia”. (Infante Y., 2010).

4.4.1.2.1 Rescate de costumbres y tradiciones

Gráfico 30. Contribución al rescate de tradiciones en el ejercicio laboral.



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

En la región al igual que en toda Nicaragua el rescate de la cultura y tradiciones representa un tema de gran importancia debido a la tendencia de abandono que existe por parte de los pobladores. La UNAN (CUR-Matagalpa), siempre ha trabajado en pro de la concientización en cuanto a la pérdida de identidad, a través de actividades como, Encuentro Nuestras Raíces y charlas alusivas a este tema, particularmente el 13% de los graduados de Administración de Empresas 2006-2009 siempre contribuye al rescate de tradiciones regionales en el ejercicio de sus funciones laborales, un 15% con frecuencia y un 25% algunas veces, si embargo la mayor proporción de los graduados encuestados que asciende a 47%, nunca realiza actividades relacionadas, atribuyéndolo a que su trabajo no se lo permite de forma alguna, pero mencionaron que durante su proceso de aprendizaje la universidad hizo énfasis en el tema, sin embargo los empleadores creen que solo un 21% nunca realiza alguna actividad para contribuir al rescate de tradiciones en sus centros de trabajo y les llama la atención que sus empleados graduados de la UNAN son los que tienen la iniciativa de realizar este tipo de actividades, argumentando que lejos de significar un gasto para la institución representa una mejor imagen de la misma ante sus clientes y la población en general.

El 53% realiza actividades que conllevan al rescate de tradiciones como; Apoyo financiero, social y educativo a pequeños productores de café agrupados en cooperativas,

participación en actividades específicas como el día de la raza utilizando slogan y venta de vestiduras típicas alusivas a las fiesta, venta de productos a base de maíz, además de encabezar campañas para el buen uso del agua y cuidado del Medio Ambiente, participación en la feria del maíz, en las comunidades donde laboran también realizan actos, ferias y obras de teatro, concursos de comidas típicas y bailes folklóricos, celebrando la purísima, por otra parte señalaron su participación en ferias del café y tasa de la excelencia, adicionalmente algunas empresas apoyan económicamente a ferias del maíz y MIPES, en casos particulares consideraron la utilización de manera artesanal de selección de café, tomando en cuenta la medicina natural que nuestro pueblo y utilizando materiales típicos en la producción de joyas.

4.4.1.3 Empleo

El empleo garantiza a las personas la independencia financiera, ya que son capaces de sufragar sus gastos y pueden disponer de los recursos que obtengan a través de este siempre que lo necesiten.

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, 2005)

Tabla 2. Proporción de Graduados que Creo su Propia Empresa

2006		2007		2008		2009	
Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
9%	91%	9%	91%	0%	100%	13%	87%

Fuente: Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

Del 8% de los graduados encontrados que constituyó su propia empresa, el 90% pertenece a la unidad productiva unipersonal y el 10% restante pertenece a la unidad productiva microempresa (4 trabajadores).

El 9% de los graduados 2006 y 2007 respectivamente que constituyó su propia empresa, crearon 16 empleos; 9 para el primer año, cabe mencionar que un graduado creó 4 empleos por la categoría de su empresa y 4 para el segundo todos unipersonales. No obstante en el 2008 ninguno creó su propia empresa. En el 2009 el 13% generó 3 empleos.

En su totalidad los graduados en administración de Empresas crearon 16 empleos permanentes como resultado una administración exitosa.

De forma que representa una de las mejores alternativas para la independencia económica, estas empresas representan una gran oportunidad para consolidarse por méritos propios en el mercado local. Sin embargo se enfrentan a una problemática constituida por el financiamiento, no obstante en nuestra región particularmente en el municipio de Matagalpa se fomenta la formación del microempresario con programas de capacitaciones y promoción.

4.4.2 Aporte Humano

“El Desarrollo Humano, dada la definición del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) "... no es una medida de bienestar, ni tampoco de felicidad. Es en cambio una medida de potenciación", que propicia las oportunidades para las futuras generaciones y basado en el respeto del ambiente". (Díaz, 2009)

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. La actividad empresarial de una organización afecta a muchos grupos constituyentes o Stakeholders (proveedores, accionistas, clientes, consumidores, competencia, comunidad general, etc.). Se exige de ella una actitud responsable para con dicha comunidad, ya que su comportamiento le repercute directa o indirectamente. Ser responsable significa dirigir la empresa midiendo el impacto de su actuación en estos grupos, respetando sus derechos e intereses legítimos. Se requiere evitar el engaño y la desinformación". (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, 2004)

Particularmente la totalidad de los graduados expresa sus opiniones de manera relajada y escucha la de los demás con actitud tolerante en el ejercicio de sus funciones. No

obstante, un 55% lo hace siempre y el 36% con frecuencia los que lo hacen siempre manifiestan que las consideraciones están definidas por la percepción que tenga una persona de una situación o eventualidad que contribuye a consolidar una decisión o a descartarla.

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”. (Martínez, 2009).

Las empresas locales y nacionales solicitan trabajadores responsables que se ajusten al horario y las funciones que demanda la institución, sin embargo hay aspirantes y empleados que no realizan esta práctica por lo que representa una de las mayores causas de despido según la percepción de los mismos. Así los empleadores consideran que el 100% de los graduados de la UNAN (CUR-Matagalpa) desarrollan el sentido de responsabilidad de sus acciones, resaltando que el 83% lo hace siempre, el 13% con frecuencia y el 4% algunas veces. Es decir, que los graduados generan confianza porque son empleados responsables en referencia al cumplimiento de sus obligaciones a través de que ordenan correctamente sus prioridades. Ser responsable es asumir las consecuencias de sus acciones y decisiones.

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”. (Martínez, 2009)

Las manifestaciones de respeto radican en la capacidad de atender a sugerencias impuestas ya sea por compañeros de trabajo que se encuentra en posición superior o inferior de la empresa, en aras de contribuir a mejorar el desempeño del trabajador o la institución en general. Los empleadores manifestaron que en el ejercicio de sus funciones el 100% de los graduados 2006-2009 respeta 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; el 90% lo hace siempre y el 10% lo hace con frecuencia, cabe mencionar que este criterio coincide con la opinión de los graduados.

Esta cualidad humana le permite al graduado actuar regularmente en base a la justicia, sin intentar tergiversar la evidencia que presenta su entorno en cuanto a una situación crítica en sus centro de trabajo, así los graduados muestran una actitud de respeto por sí mismo y consecuentemente por los demás.

4.4.3 Aporte Económico

Los términos económicos pueden cuantificar la contribución de una actividad de la misma naturaleza, particularmente en el presente estudio se hace, considerando como indicador al empleo.

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, 2010)

El empleo dinamiza la economía porque un porcentaje de las rentas va destinado al consumo y al ahorro, de forma que el 76% de los graduados en Administración de Empresas que se encuentran actualmente trabajando incentiva económicamente el desarrollo local. Sin embargo el precio de la canasta básica urbana para el mes de Diciembre 2010 asciende a C\$ 9,345.29 según datos oficiales del Instituto Nacional de información de Desarrollo (INIDE), por tanto si el mayor porcentaje de graduados que se encuentra laborando corresponde a los que perciben ingresos entre C\$ 3,001 y C\$ 6,000 definitivamente no cubren dicha canasta. No obstante un 10% manifestó percibir más de C\$9,000 los cuales están en capacidad de adquirir su respectiva canasta básica y ahorrar siempre que lo deseen. (INIDE, 2010)

Cabe destacar que más del 75% supera el monto del *salario mínimo promedio vigente durante el año 2010 que asciende a C\$ 2,730.5*. Aunque es lamentable que un 2% de los graduados que se encuentra laborando perciba menos de C\$1,500 convirtiéndolos en dependientes de otras personas para sufragar gastos personales. (MITRAB, 2010)

No obstante, los graduados que se encuentran empleados participan en el desarrollo de la sociedad debido a los conocimientos académicos y a la experiencia que ponen en práctica que les permiten diseñar estrategias empresariales en el marco de la crisis económica internacional. Por otra parte aunque la remuneración no es la adecuada, con estos ingresos puede sufragar una proporción de sus necesidades básicas.

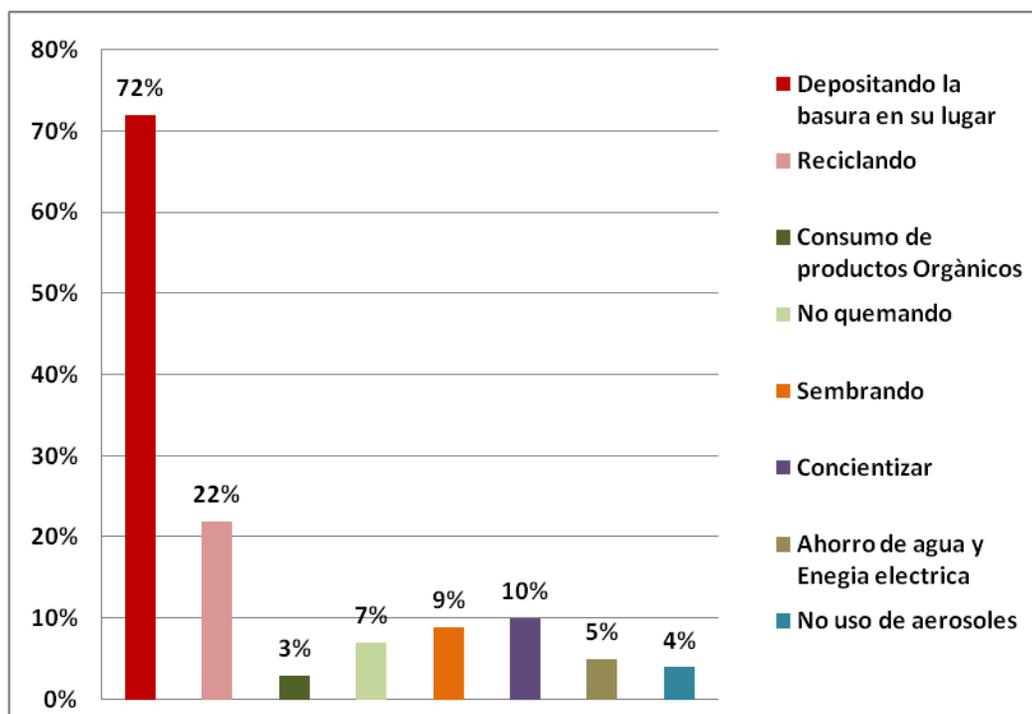
4.4.4. Aporte Ambiental

“Si tenemos en cuenta los problemas que en la actualidad afectan la salud humana, los cuales no escapan a la atención mundial, se hace necesario considerar que dichos problemas constituyen punto de análisis y de valoración para garantizar la vida de las personas en el planeta tierra. Para los educadores estos problemas no pueden ser ajenos, es necesario, que sean abordados dentro del proceso docente educativo, como requisitos y prioridades para así contribuir al desarrollo integral, armónico y sostenible de las generaciones actuales y futuras”. (Machado, 2009)

4.4.4.1 Personal

“La Educación Ambiental se debe tomar fundamentalmente como aquel proceso en el cual se prepara a la persona mediante la comprensión de los principales problemas de la sociedad actual, esencialmente de aquellos que le son cercanos por ubicación geográfica ó por sentido de pertenencia. 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”. (Alegre, 2010)

Gráfico 31. Contribución al medio ambiente.



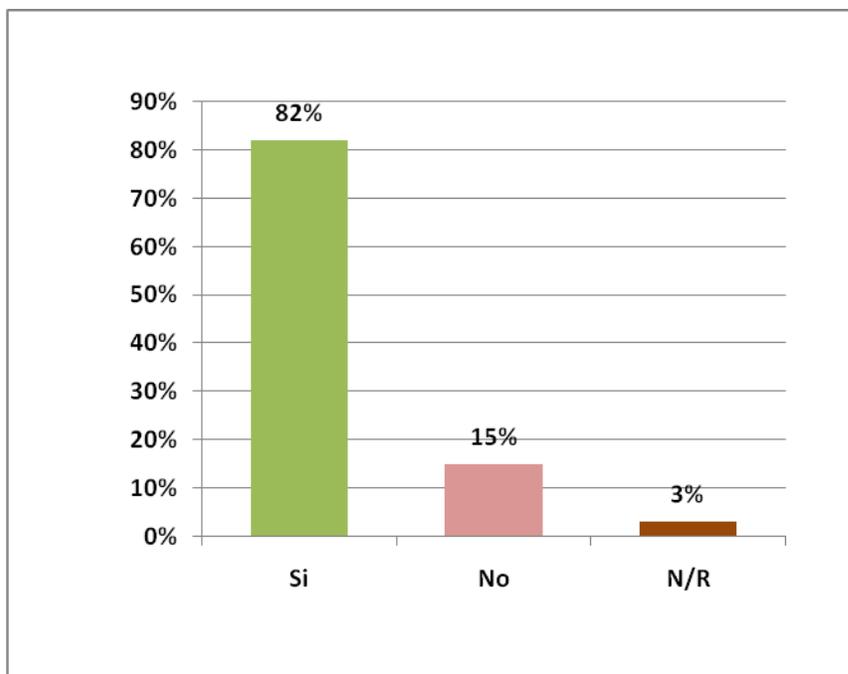
Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

La universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (CUR-Matagalpa), considera que las mejores propuestas para alcanzar la protección y preservación del medio, es la concientización de las personas en sus hábitos de consumo y de la responsabilidad inherente de las instituciones privadas y públicas tendientes a implementar medidas estratégicas que evalúen los efectos sociales, tecnológicos, culturales, económicos y ecológicos, que permitan crear una cultura ambiental, y olvidarse de ganancias que se obtengan a expensas del medio ambiente.

Los Docentes coinciden en que en los últimos años la UNAN (CUR-Matagalpa) ha asumido un rol protagónico como institución educadora enfatizando en la reflexión a través de temas transversales que permitan evitar la degradación del medio ambiente, participando en actividades como siembra de árboles y limpieza del río Grande de Matagalpa, además dar a conocer el impacto de variables externas por medio de conferencias y seminarios, programas radiales. El 82% de los graduados considera que la universidad le brindó educación sobre la protección del medio ambiente a través de capacitaciones, asignaturas y

foros, lo que les permitió crear conciencia sobre el tema, en cambio un 15% manifestó lo contrario.

Gráfico 32. La UNAN, CUR-Matagalpa le brindó Educación Ambiental.



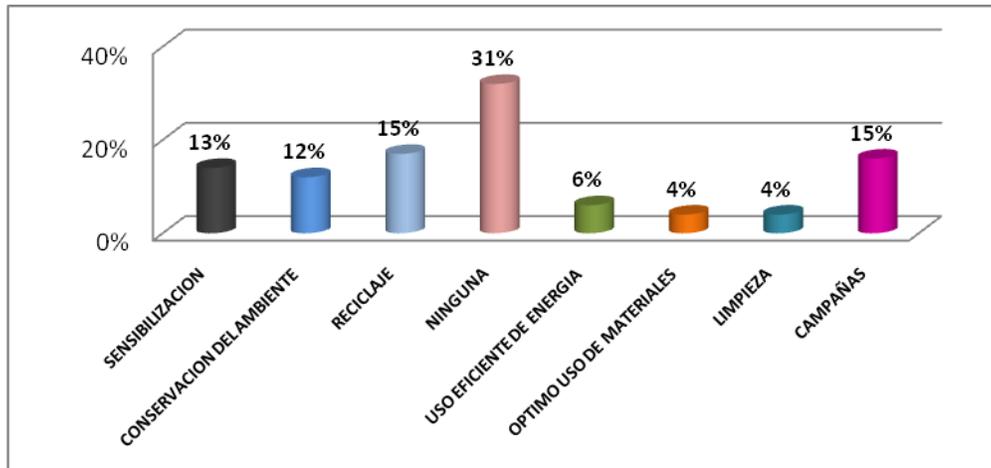
Fuente: Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

4.4.4.2 Laboral

Tomando en consideración que las condiciones climáticas es un tema que nos involucra a todos, los esfuerzos conjuntos representan un aporte a la disminución de este problema, es por eso que los graduados deben realizar acciones en sus centros de trabajo que no vayan en detrimento del medio.

Por su parte los empleadores manifiestan que el 69% realizan alguna actividad en pro del medio ambiente; el 15% de sus trabajadores reciclan en la empresa, el 15% realiza campañas, el 13% sensibiliza en su centro de trabajo y siempre que tiene oportunidad con personas ajenas a la institución, otros realizan un óptimo uso de los recursos e intentan fomentar la limpieza con un 4% respectivamente.

Gráfico 33. Actividades realizadas por los graduados a favor del medio ambiente.



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a empleadores.

4.4.4.3 Actividades en Pro del Medio Ambiente

“En los tiempos modernos donde la globalización gana los titulares de los medios de comunicación, parece mostrarnos una aparente falta de interés hacia la conservación del medio ambiente, pero en realidad no es así, una verdadera integración económica debe ir a la par de la implementación de medidas regulatorias que no coarten la actividad económica y que contribuyan a un desarrollo sustentable, además de una gestión ambiental en donde se vea implicada la ciudadanía, no como grupo de presión, sino como personas partícipes al tomar decisiones con consecuencias ambientales”. (Sanchez, 2010)

Si bien los graduados disponen de conocimientos sobre las condiciones ambientales actuales, es necesario que se materialicen realizando actividades que contribuyan a disminuir el impacto del cambio climático, ante esto la totalidad de los graduados evita la contaminación del medio ambiente, entre las formas de hacerlo mencionaron; 72% depositando la basura en su lugar, 22% reciclando, 10% concientizando a otras personas, así como en menor proporción consumiendo productos orgánicos, evitando la quema y sembrando todo tipo de plantas.

1.5 Análisis Comparativo de Satisfacción Profesional.

Para dicho análisis se utilizan los resultados de Satisfacción Profesional de las carreras en estudios; Administración de Empresas, Economía, Contabilidad, Informática, Psicología y Agronomía.

4.5.1 Condiciones de Entorno Laboral

“Cuando el individuo está integrado en grupos sociales empieza a sentir la necesidad de obtener prestigio, éxito, alabanza de los demás. Finalmente, los individuos que tienen cubiertos todos estos escalones, llegan a la culminación y desean sentir que están dando de sí todo lo que pueden, desean crear”. (Martínez J. , 2010)

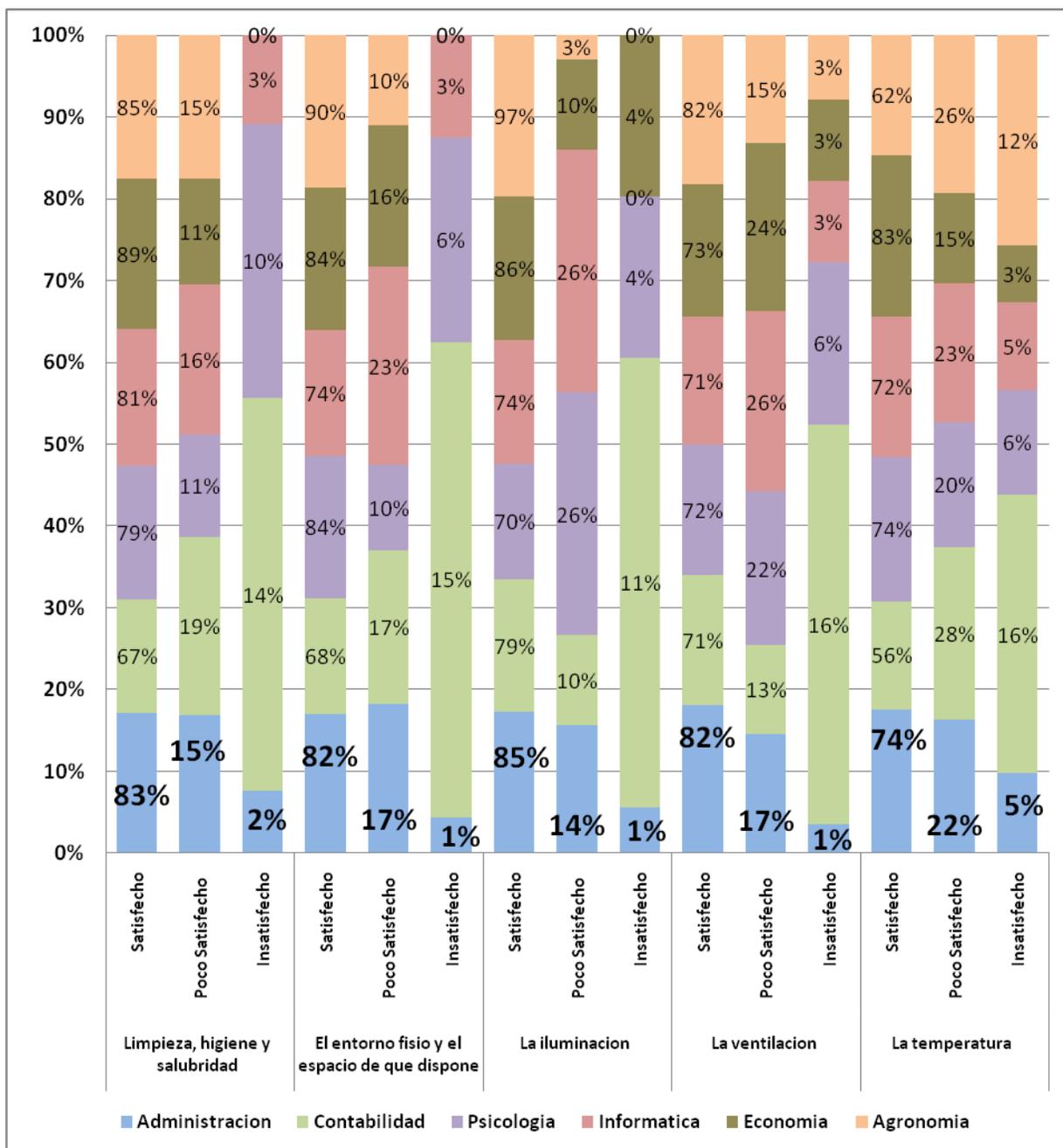
4.5.1.1 Ambiente Físico

“El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe tiene con sus subordinados, la interacción de los compañeros de trabajo e incluso la relación con proveedores y clientes, van conformando el “Clima Organizacional”. Éste puede ser un potenciador o un obstáculo para el buen desempeño de la organización. Puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran, en suma, es la expresión personal de la “percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen, lo que incide directamente en el desempeño de la organización”. (Arancibia, 2007)

Más del 50% de los graduados en Administración de Empresas expresaron su satisfacción con respecto a la satisfacción del ambiente físico en el que laboran. Cabe mencionar que ocupan el tercer lugar en comparación con las demás carreras debido a que gran proporción de los mismos se desempeña en el sector privado, el cual les brinda las condiciones necesarias de limpieza, higiene y salubridad, iluminación, ventilación, temperatura además, el espacio del que disponen es el idóneo para la realización de sus funciones sin embargo los que desempeñan en el sector público y otros son los que se encuentran poco satisfechos, entre el 14% y 22%. (Ver gráfico 34)

De forma que la percepción positiva expresada por los graduados en estudio muestra la calidad del desempeño en su trabajo que por ende contribuye al desarrollo de la empresa.

Gráfico 34. Entorno físico de su lugar de trabajo.

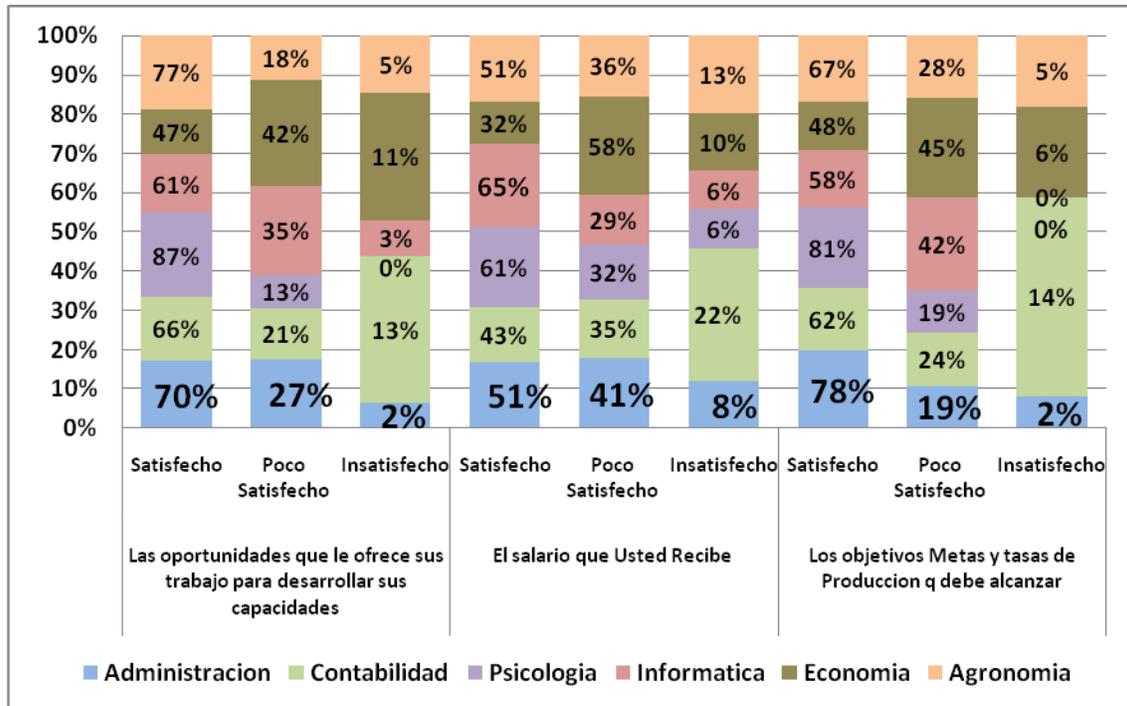


Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

4.5.1.2. Beneficios

“Si la capacidad laboral de un habitante, su inteligencia, su disposición para el trabajo, su imaginación, o cualquier otra virtud individual que lo haga merecedor de un salario mayor que el de los demás, lo alcanzará sin ninguna traba o prohibición: lo recibirá según su merecimiento.” (Cigales, 2005)

Gráfico 35. Oportunidades, salarios y metas.

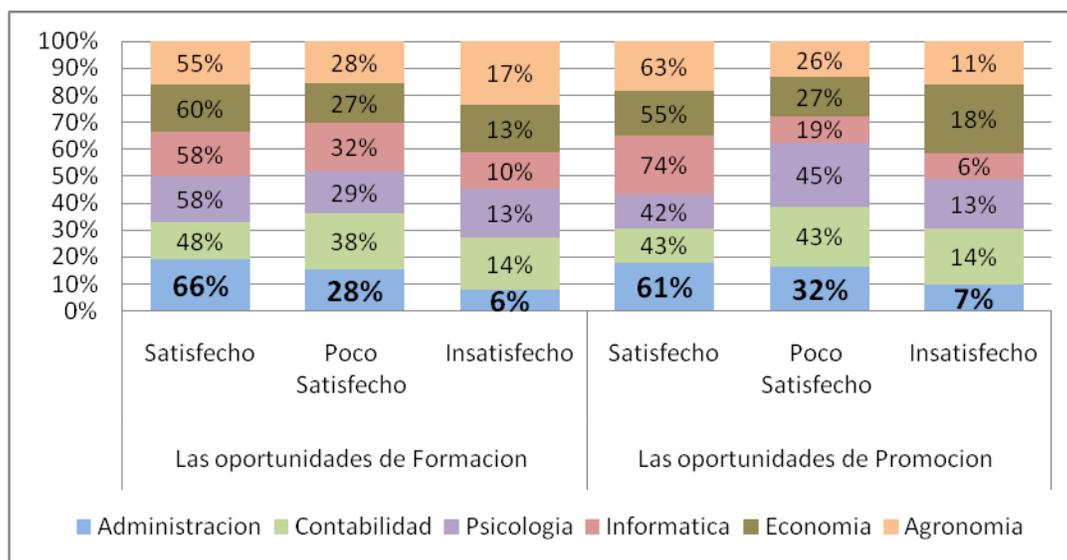


Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

Más del 50% de los graduados en Administración de Empresas se encuentran satisfechos en relación a las oportunidades que le ofrece su trabajo para desarrollar capacidades profesionales, el salario que recibe y los objetivos que debe cumplir por lo tanto se encuentran entre las tres carreras más satisfechas en este particular, a tribuido a que el trabajo les permite enriquecer sus conocimientos además de facilitar el cumplimiento de las metas porque son claras, así mismo la satisfacción con respecto a su salario se debe a que la mayor proporción (49%) de los graduados que se encuentran empleados perciben en conceptos de salario entre C\$ 3,001.00 y C\$ 6,000.00 mensuales con los cuales pueden cubrir sus necesidades básicas. (Ver gráfico 17).

“El concepto de “beneficio potencial” se refiere, y de ahí su denominación, más que a la obtención de beneficios reales, a la consecución de una posición ventajosa que haga muy probable que dichos beneficios se consigan en el futuro”. (Sastre, 2006)

Gráfico 36. Oportunidades que le ofrece su lugar de trabajo.



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

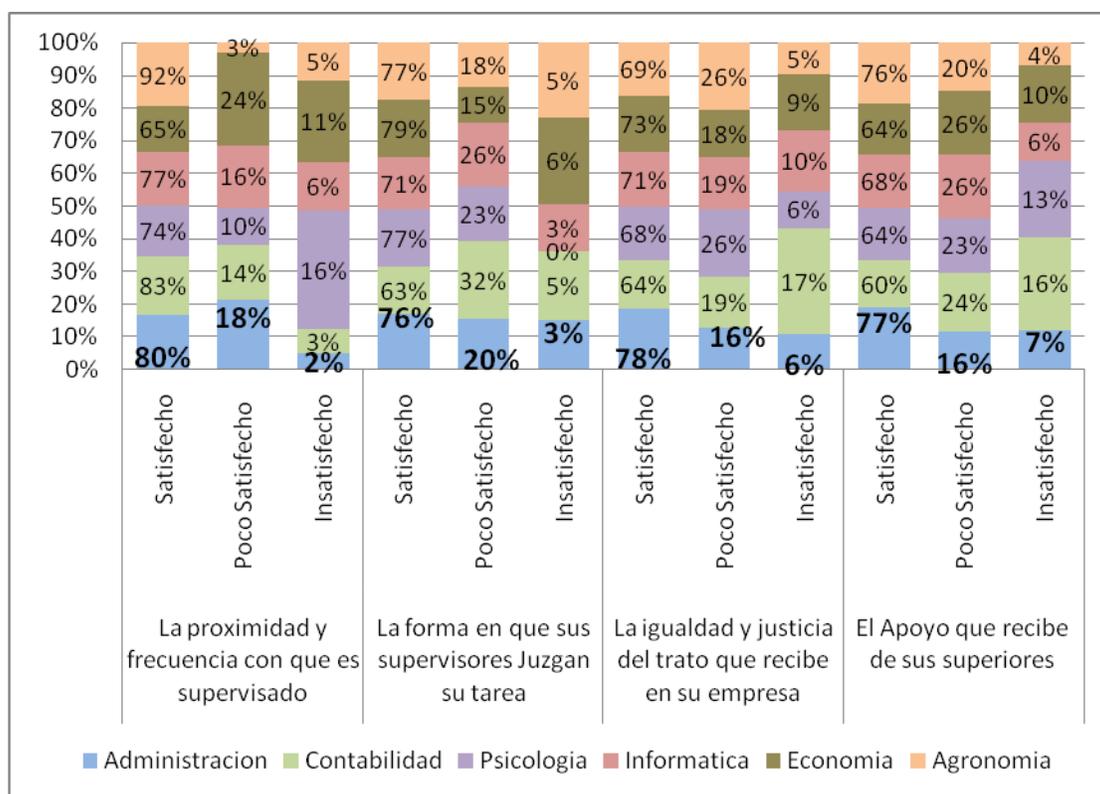
Particularmente las oportunidades de formación consisten en capacitaciones continuas (cada dos meses, trimestrales, semestrales y anuales) sobre temas relacionados con las características de su cargo. La actividad económica actual demanda mayor personal capacitado, a fin de desarrollar las unidades de producción y servicios como son las empresas. Según los resultados de las encuestas (Ver anexo I), la carrera de Administración de Empresas es la más satisfecha con las oportunidades de formación brindadas por las empresas, en cuanto a las de promoción, se encuentra ubicada entre las tres carreras que expresaron mayor satisfacción, en comparación con las demás en estudio. Por tanto, es de singular importancia que más del 50% de los graduados estén satisfechos, porque refleja que las empresas están interesadas en el desarrollo del individuo al igual que en el de la institución.

La formación y la promoción laboral facilitan el ascenso de una empresa, debido a que su personal es capaz de diseñar y aplicar estrategias claras y exitosas que le permitan

liderar el mercado en el que se desenvuelven con respecto al sector privado y ofrecer mejores servicios a la población en relación con el sector público y ONG.

“Las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral. Según la encuesta aplicada, las evidencias que indican los principales factores son un ambiente laboral en el que exista reconocimiento por parte de los superiores y colegas cooperadores, así como recompensas equitativas (que incluyen un salario y prestaciones sociales) y condiciones favorables en el trabajo”. (Amoros, 2008)

Gráfico 37. Proximidad, forma, igualdad y apoyo que recibe por parte de sus superiores.



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

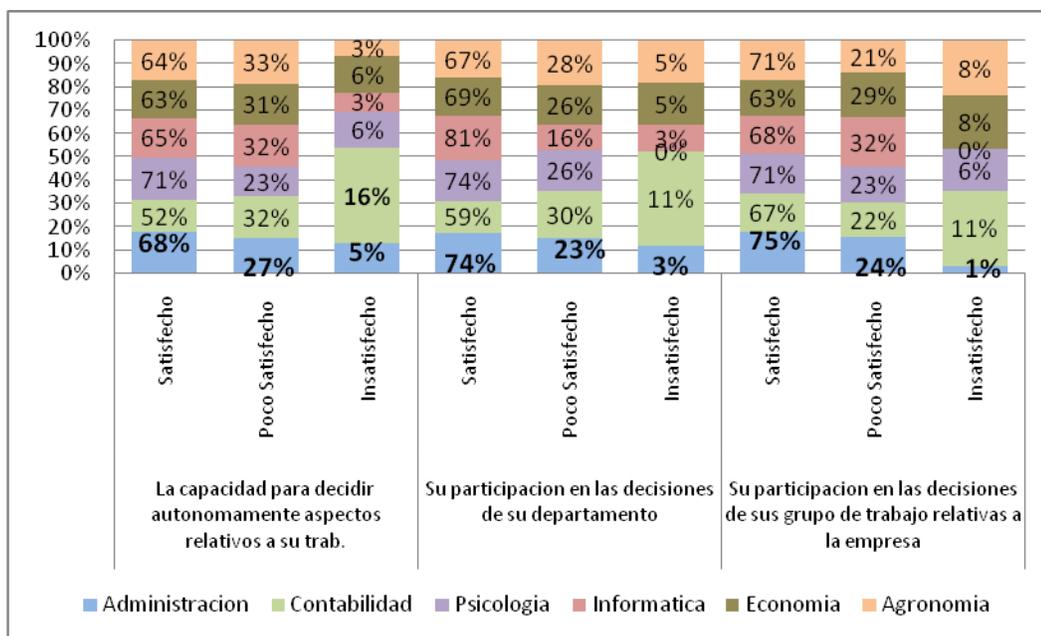
Uno de los aspectos más importantes que influye en la satisfacción profesional es la relación que existe entre los subordinados y superiores en el contexto empresarial, atribuido a que la comunicación facilita el cumplimiento de objetivos previstos para la unidad. Considerando que más del 75% de todas las carreras se encuentra satisfechas con la proximidad y frecuencia con que es supervisado, la forma en que sus superiores juzgan su

tarea, la igualdad y justicia del trato que recibe en su empresa y el apoyo que recibe de sus superiores, la carrera de Administración de Empresas no fue la excepción, atribuido a que más del 77% exteriorizó su satisfacción en relación a este tema en las encuestas. (Ver anexo 1).

De esta forma, se deduce que el 48% de los graduados en Administración de Empresas 2006-2009 que es empleado, tiene relaciones cordiales y amistosas con sus superiores, además el 25% ubicado en mando intermedio y el 13% que se encuentra en direcciones generales está expuesto a acercarse a sus subordinados o personal a cargo para asistirlos, dirigirlos con igualdad y justicia siempre que la situación laboral o personal lo amerite.(Ver gráfico 16).

“Se puede decir que en cualquier organización independiente del carácter, una decisión es una elección que se hace entre varias alternativas disponibles. El proceso de la toma de decisiones consta de pasos que se deben seguir para elegir la alternativa viable... La toma de decisiones era parte integral de la administración de cualquier organización. Existe sin embargo un estilo que caracteriza a cuál o tal organización. Ello las va a diferenciar y marca un modo innovador o tradicional de hacer este proceso” (Sanchez A. , 2007).

Gráfico 38.Capacidad y participación en la toma de decisiones de su empresa.



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

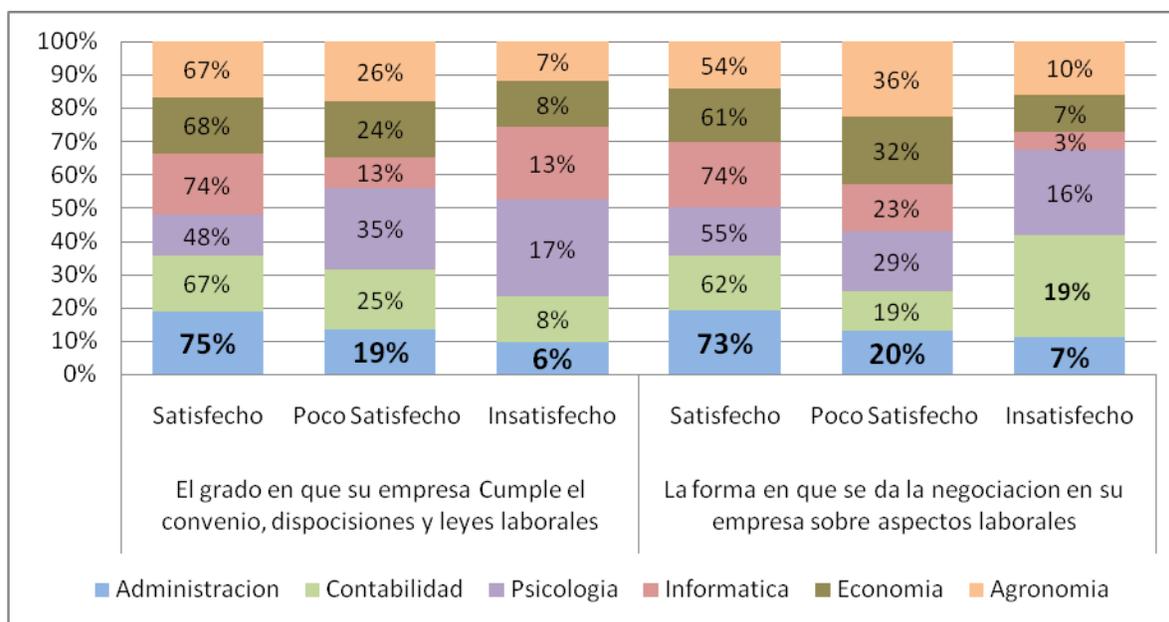
Para los administradores el proceso de toma de decisiones es una de las mayores responsabilidades, estas se ameritan a las personas que participan en el área de discusión, sin embargo en algunos casos se obvia esta premisa y se adjudican a otros por preferencias o intereses particulares, limitando la contribución que está en capacidad de hacer el empleado en cuanto a la decisión.

Específicamente los graduados en Administración de Empresas se encuentran entre los más satisfechos con respecto a la capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo, su participación en las decisiones de departamento y en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa en comparación con las otras carreras que comprende la investigación.

4.5.1.3 Condiciones Sociales

“Los modos de organización de los tiempos de trabajo, y en particular las opciones en materia de flexibilidad, parecen muy sensibles a afectos sociales íntimamente relacionados con los procedimientos nacionales de regulación del tiempo de trabajo y con los modos de organización de las relaciones laborales y de la negociación colectiva”. (François, 1992)

Gráfico 39. Cumplimiento de las leyes laborales



Fuente. Elaboración propia resultado de encuestas aplicadas a graduados.

Especialmente la carrera de administración de Empresas está entre las dos (Informática) más satisfechas en relación al grado en que su empresa cumple el convenio, disposiciones y leyes laborales y la forma en que se da la negociación en su empresa en comparación con las demás carreras que comprende la investigación.

Los convenios laborales determinan la vida de los profesionales porque estos comprenden vacaciones, horarios, descansos, categoría profesional, salarios, entre otros, eh ahí la importancia de que los graduados consideren que estos son cumplidos además de que los términos de negociación los benefician como trabajadores.

V. CONCLUSIONES

- ✓ Los graduados en Administración de Empresas durante su carrera tuvieron un buen comportamiento académico, como resultado de que recibieron una educación de calidad basado en un plan de estudio y docentes competitivos aunado al cumplimiento de sus obligaciones académicas como estudiantes, además de su participación en actividades instructivas y científicas vinculadas al quehacer social dentro y fuera del campus.
- ✓ Los graduados se desempeñan laboralmente con éxito, el 76% se encuentra empleado, la mayor proporción se ubica en el sector privado (66%), principalmente en el sector terciario o de servicios (54%). Los empleadores consideran que los mismos tienen la capacidad para desarrollar valores, habilidades y competencias adquiridas a través de la solución de problemas en el ejercicio de sus funciones.
- ✓ La Región Norte ha sido beneficiada al disponer de mayor capital humano calificado, es decir que los graduados en Administración de Empresas facilitan el desarrollo en sus centros laborales al realizar un trabajo eficiente y armónico, además de encabezar iniciativas con respecto a la realización de actividades que contribuyen al rescate de tradiciones y a la conservación del medio ambiente en sus centros de trabajo.
- ✓ La carrera de Administración de Empresas se encuentra entre las más satisfechas en términos profesionales en comparación con las demás carreras en estudio, atribuido a que disponen de espacios físicos confortables, comunicación fluida en relación a sus superiores y oportunidades de formación y promoción. Esta satisfacción se refleja en la calidad de su desempeño laboral.
- ✓ El impacto de los graduados en Administración de Empresas en el desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega), es positivo debido a su calidad y competencia profesional como resultado de que la UNAN-CUR Matagalpa forma profesionales con enfoque integral, además responden a las demandas de los empresarios locales y nacionales, así mismo desarrollan iniciativas con el fin de conservar las tradiciones culturales y participan en actividades en pro del medio ambiente.

II. BIBLIOGRAFIA

Alegre, S. (2010). *La importancia de la participación ciudadana a través de la educación para la mitigación del cambio climático a nivel local*. Recuperado el 23 de Noviembre de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca para las ciencias sociales, económica y jurídicas: <http://www.eumed.net/rev/delos/07/sia.htm>

Amador, J. P. (2003). *Historia de la Administración*.

Amoros, E. (2008). *Comportamiento humano en las organizaciones del Perú*. Recuperado el 21 de Junio de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas.: <http://www.eumed.net/libros/2008c/420/MOTIVACION%20EN%20EL%20DESEMPEÑO%20DEL%20PERSONAL%20TECNICO%20EN%20LA%20EMPRESA%20INGESA%20NORTE%20marco%20teorico.htm>

Arancibia, J. (2007). *Clima organizacional como herramienta de gestión*. Recuperado el 22 de Mayo de 2010, de Enciclopedia y biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas: <http://www.eumed.net/libros/2007a/223/jam.htm>

Belamaric, R. Y. (2004). *Nuevas formas organizativas*. Recuperado el 14 de Mayo de 2010, de <http://www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/rab/index.htm>

Bennys, W. (1995). *Administración de empresas y empleo*.

Bossidy, L. (2007). *Lo que su líder espera de usted*. Recuperado el 18 de Octubre de 2010, de Servicio de alertas sobre publicación de contenidos científicos. Dialnet.: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2305422>

Calderon, C. E. (2008). *La evaluación de la docencia ante el reto del espacio europeo de educación superior*. Recuperado el 05 de Marzo de 2010, de Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe.: <http://redalyc.uaemex.mx/buscar/search.jsp?query=la+evaluacion+de+la+docencia>

Calderon, J. (2007). *Metodología de la Investigación: Introducción*. Recuperado el 08 de Febrero de 2011, de Enciclopedia y Bibliografía virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas: <http://www.eumed.net/tesis/2007/fjcv/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20del%20turismo%20rural.htm>

Camacaro, P. (Marzo de 2010). *Abordaje conceptual de la calidad de vida en el trabajo*. Recuperado el 16 de Noviembre de 2010, de <http://eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm>

Cañedo, I. C. (2008). *Fundamentos teóricos para la implementación de la didáctica en el proceso enseñanza-aprendizaje*. Recuperado el 12 de Marzo de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y Jurídicas.: <http://www.eumed.net/libros/2008b/395/LA%20SELECCION%20DE%20LOS%20CONTENIDOS%20DE%20LA%20ASIGNATURA.htm>

Cardeso, I. (2010). *El trabajo metodológico en la sede pedagógica municipal*. Recuperado el 10 de Abril de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas.: <http://www.eumed.net/rev/ced/19/csr.htm>

Carrasco, A. (2005). *La micro y pequeña empresa Mexicana, observatorio de la economía Latinoamericana*. Recuperado el 25 de Marzo de 2010, de Enciclopedia y biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas: <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/index.htm>

Castillo, J. (2010). *Inversión, Empleo y Producción*. Recuperado el 17 de Septiembre de 2010, de Enciclopedia y biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas.: <http://www.eumed.net/libros/2010c/732/INVERSION%20EMPLEO%20Y%20PRODUCCION.htm>

Cigales, A. (2005). *El trabajo y el salario*. Recuperado el 26 de Abril de 2010, de Enciclopedia y biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas.: <http://www.eumed.net/libros/2005/acs/13.htm>

Contreras, R. (2009). *Sistemas disciplinarios, experiencias de los migrantes mexicanos en Estados Unidos*. Recuperado el 24 de Agosto de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca virtual para las ciencias sociales, económica y jurídicas.: <http://www.eumed.net/libros/2009b/549/Las%20formas%20de%20supervision.htm>

Corbo, V. (1997). Ser emprendedor.

Díaz, A. (2009). *La gestión compartida universidad-empresa en la formación del capital humano. Su relación con la competitividad y el desarrollo sostenible*. Recuperado el 14 de Agosto de 2010, de <http://eumed.net/tesis/2009/amdi/Teoria%20del%20capital%20humano.htm>

Elias, S. (2002). Capital Humano y educación: ¿La calidad importa?

Escamez, S. (2004). *La idea liberal de la tolerancia en la democracias actuales, universidad autónoma metropolitana de Xochimilco*. Recuperado el 13 de Agosto de 2010, de Red de revistas científicas de America Latina y el Caribe: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=26702104>

Escolar, D. B. (1996). Gestión y política pública.

Espinoza, N. (2010). *Educación y formación científico-tecnológica*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas: <http://www.eumed.net/libros/2010b/702/Educacion%20y%20formacion%20cientifico-tecnologica.htm>

Fernández, A. (2004). Marco Conceptual de Administración.

François, M. (1992). *El tiempo de trabajo en los países industrializados: Convergencias y Divergencias*. Recuperado el 22 de Abril de 2010, de Servicios de alerta sobre la publicación de contenido científico: Dialnet: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=125206>

García, J. (2010). *Las relaciones laborales de cooperación y coordinación entre empresas y sindicatos propician una mejor administración del recurso humano*. Recuperado el 12 de Agosto de 2010, de Enciclopedia y biblioteca para las ciencias sociales, económicas y jurídicas: <http://www.eumed.net/ce/2010a/jmgl4.htm>

García, M. L. (2008). *Desafíos Actuales de la vinculación de la universidad-empresa: caso Mexicano*. Recuperado el 16 de Noviembre de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas.: <http://www.eumed.net/libros/2008c/466/Vinculacion%20Universidad%20Empresa%20Problematic%20y%20desafios%20actuales.htm>

González, J. H. (2002). *Impacto de las variables demográficas en las condiciones necesarias para la cultura de la calidad de la MIPYME del municipio de cd. valles, s.l.p.* Recuperado el 24 de Mayo de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas.: <http://www.eumed.net/rev/tlatemoani/02/olm.htm>

González, A. V. (2005). *Análisis de las exigencias de los empresarios de Matagalpa, al perfil de los egresados de la carrera de Administración de Empresas*. Matagalpa.

Grimaldi, C. (Enero de 2009). *Habilidades sociales, en contribuciones a las ciencias sociales*. Recuperado el 12 de Agosto de 2010, de Enciclopedia y Bibliografía para las ciencias sociales, económicas y jurídicas.: <http://www.eumed.net/rev/cccss/03/cgh.htm>

Guerra, A. (2008). *Planificación y desarrollo local en Venezuela*. Recuperado el 23 de Agosto de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas: <http://www.eumed.net/libros/2008a/373/Aspectos%20economicos%20del%20desarrollo%20regional%20y%20local.htm>

Infante, Y. (Junio de 2010). *EL PAPEL DE LA SEDE UNIVERSITARIA EN LA CONSERVACIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL DEL MUNICIPIO AMANCIO*. Recuperado el 24 de Agosto de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas: <http://www.eumed.net/rev/cccss/08/ycim.htm>

Infante, Z. (2006). *LA COMPETITIVIDAD AGRÍCOLA EN EL DESARROLLO LOCAL*. Recuperado el 14 de Diciembre de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas : <http://www.eumed.net/jirr/1/AMECIDER2006/PARTE%204/269%20Zoe%20Infante%20Jimenez.pdf>

INIDE. (2010). *Instituto Nacional de Información de Desarrollo*. Recuperado el 20 de Enero de 2010, de <http://www.inide.gob.ni/>

López, S. C. (2009). *Relación de poder: dispositivos de subordinación, en observatorio de la economía latinoamericana*. Recuperado el 23 de Agosto de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas: <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/mx/2009/rcs6.htm>

Lorente, J. P. (2005). *Reflexiones Pedagógicas sobre la importancia de las conferencias en la enseñanza superior*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2010, de Revistas de los profesionales y técnicos en Cuba.: http://bsv.sld.cu/revistas/san/vol9_3_05/san10305.pdf

Machado, A. (2009). *¿Cómo contribuir al desarrollo sostenible desde la perspectiva de la comunicación educativa en el proceso pedagógico?* Recuperado el 15 de Agosto de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca para las ciencias sociales, económicas y jurídicas: <http://www.eumed.net/rev/ced/04/ama.htm>

Macías, G. (2008). *La perspectivas de las y los estudiantes sobre las competencias profesionales demandadas por los empleadores*. Recuperado el 08 de Septiembre de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca virtual para las ciencias sociales, económica y jurídicas.: <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/mx/2008/mggg.htm>

Madero, S. H. (Julio-Diciembre de 2009). *Educación superior y competencias: monitoreo de un programa Co-curricular basado en competencias de revistas del centro de investigación*. Recuperado el 14 de Noviembre de 2010, de Red de revistas para América Latina y el Caribe.: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/342/34213107008.pdf>

Madruga, D. (2010). *La capacitación y los procesos de dirección en la cultura*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca Virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas.: <http://eumed.net/rev/cccss/10/dmt.htm>

Martínez, J. (Noviembre de 2010). *Cuadernos de educación y desarrollo*. Recuperado el 18 de Diciembre de 2010, de Eumed: <http://www.eumed.net/rev/ced/index.htm>

Martínez, J. (2010). *La economía del tiempo y la información: La información y las necesidades de Maslow*. Recuperado el 04 de Abril de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca para las ciencias sociales, económicas y jurídicas.: <http://www.eumed.net/flechas/Maslow.htm>

Martínez, J. (2007). *Las necesidades sociales y la pirámide de Maslow, en la economía de mercado, virtudes e inconvenientes*. Recuperado el 4 de Agosto de 2010, de http://www.eumed.net/coursecon/2/necesidades_sociales.htm

Martínez, N. (2009). *¿Cómo educar en valores en nuestra sociedad actual?* Recuperado el 21 de Octubre de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas: <http://www.eumed.net/rev/cccss/03/nom2.htm>

Meza, E. (2008). *Estructura económica y migración interna en Ayarit. Un análisis micro econométrico*. Recuperado el 24 de Agosto de 2010, de Enciclopedia y Bibliografía para las ciencias sociales, económica y jurídicas: <http://www.eumed.net/tesis/2008/emr/Movilidad%20de%20la%20fuerza%20de%20trabajo%20y%20determinantes%20de%20la%20migracion.htm>

Meza, L. G. (2002). *Metodología de la investigación educativa: posibilidades de la integración*. Recuperado el 05 de Marzo de 2010, de Red de revistas para América Latina y el Caribe.: redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/166/16612113.pdf

MITRAB. (2010). *Nuevo salario mínimo para trabajadoras y trabajadores nicaraguenses*. Recuperado el 14 de Octubre de 2010, de Ministerio del Trabajo: <http://www.mitrab.gob.ni/news/nuevo-salario-minimo-para-trabajadoras-y-trabajadores-nicaraguenses?searchterm=salario+minimo+2010>

Noriega, I. (2006). *Código de Ética de Administración de Empresas*. Mexico.

Oroño, M. R. (2007). *Ensayo de gerencia social, otra gerencia es posible*. Recuperado el 14 de Julio de 2010, de <http://www.eumed.net/libros/2007c/315/gestion%20gerencial.htm>

Ramírez, V. (2009). *Tesis doctoral de Economía, la construcción de la identidad profesional de las normalistas tlaxcaltecas*. Recuperado el 22 de Noviembre de 2010, de <http://www.eumed.net/tesis/2009/vrr/Trabajo%20profesion%20y%20profesionalismo%20en%20la%20construccion%20de%20las%20identidades%20profesionales.htm>

Rivas de Milano, S. M. (Julio-Diciembre de 2006). *Importancia del trabajo de campo en las ciencias sociales de la geoenseñanza*. Recuperado el 26 de Noviembre de 2010, de Red de revistas para América Latina y el Caribe.: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=36012425009>

Rubio, P. (2006). *Introducción a la gestión empresarial fundamentos teóricos y aplicaciones prácticas*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2010, de Enciclopedia y biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas: <http://www.eumed.net/libros/2006a/prd/5a.htm>

Sánchez, P. T. (2008). *La Administración*. Recuperado el 26 de Abril de 2010, de Universidad de Antioquia: <http://www.slideshare.net/guest0aafc5/historia-de-la-administracion>

Sanchez, A. (2007). *Gestión empresarial, relaciones de poder, liderazgo, conflicto e intereses en una organización d/financiera Colombiana*. Recuperado el 22 de Junio de 2010, de Enciclopedia y biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas: <http://www.eumed.net/libros/2007c/337/relaciones%20de%20poder%20y%20la%20toma%20de%200decisiones.htm>

Sánchez, A. R. (2004). *La gestión de los recursos humanos en una empresa competitiva, en contribuciones a la Economía*. Recuperado el 13 de Octubre de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas: <http://www.eumed.net/ce/2004/amss-rrhh.pdf>

Sanchez, F. (2010). *Economía Ambiental*. Recuperado el 12 de Abril de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca para las ciencias sociales, económicas y jurídicas: <http://www.eumed.net/ce/fesc-ambiental.htm>

Sastre, F. (2006). *El benefico editorial y la contabilidad del conocimiento*. Recuperado el 27 de Abril de 2010, de Enciclopedia y biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas: <http://www.eumed.net/tesis/2006/flsp/6k.htm>

Sosa, L. (2009). *La comunicación educativa en el perfeccionamiento del proceso docente educativo*. Recuperado el 10 de Agosto de 2010, de Enciclopedia y biblioteca virtual para las

ciencias sociales, económicas y jurídicas.:
<http://www.eumed.net/libros/2010b/693/La%20Competencia%20Comunicativa%20del%20Docente.htm>)

Tonconi, J. (2009). *Factores que influyen en el rendimiento académico y la deserción de los estudiantes de la facultad de ingeniería económica de ma unapuno*. Recuperado el 12 de Abril de 2010, de Eumed: <http://www.eumed.net/rev/ceb/11/jtq.htm>

UNAN. (2010). *Facultad Regional Multidisciplinaria-Matagalpa*. Matagalpa.

Universidad Autónoma de Mexico, (. (Julio-Septiembre de 2008). *Educación superior en América Latina y el Caribe: Sus estudiantes hoy*. Recuperado el 22 de Abril de 2010, de Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe.:
<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=37303807#>).

Uquillas, C. (2007). *El fracaso del neoliberalismo en Ecuador y alternativas frente a la crisis*. Recuperado el 18 de Octubre de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas.:
<http://www.eumed.net/libros/2007c/313/sector%20secundario%20de%20la%20economia%20de%20Ecuador.htm>

Valerdi, M. (2009). *El tiempo libre en condiciones de flexibilidad del trabajo: caso TETLATLAXCALA*. Recuperado el 21 de Agosto de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas.:
<http://www.eumed.net/tesis/2009/mavg/flexibilidad%20del%20tiempo%20de%20trabajo%20en%20el%20tiempo%20libre.htm>

Velásquez, F. Y. (Mayo de 2010). *Influencia de las condiciones de trabajo en la conducta de los trabajadores del hospital pediátrico provincial, Mártires de las Tunas, en contribuciones a las ciencias sociales*. Recuperado el 22 de Septiembre de 2010, de www.eumed.net/rev/cccss/08/yvf.htm.

Zayas, P. (2010). *Breve recuento histórico a través de la función de la organización del trabajo*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2010, de Enciclopedia y Biblioteca virtual para las ciencias sociales, económicas y jurídicas.: <http://www.eumed.net/ce/2010b/pmza.htm>

ANEXOS

ANEXO N° 1



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 en Administración de Empresas de la UNAN-CUR Matagalpa en el Desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega) Durante el Período 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 se desempeña actualmente?
11. ¿Qué cargo desempeña?
12. ¿Aunque actualmente no se encuentra laborando, en años anteriores ha laborado?
1. Si 2. No

13. ¿En qué lugar trabaja o trabajaba?
- Constituí mi propia empresa
 - Negocio o empresa familiar
 - Cooperativa
 - Organismo o institución del sector público
 - Empresa del sector privado
 - Docencia
 - Otros, especifique_____
14. Si su respuesta anterior fue docencia ¿en qué modalidad se desempeña?
- Primaria
 - Secundaria
 - Educación superior
15. Si creó su propia empresa o negocio familiar, ¿A qué tipo de unidad productiva pertenece?
- Unipersonal
 - Microempresa (hasta 10 trabajadores)
 - Pequeña empresa (de 11 a 50 trabajadores)
 - Mediana empresa (de 51 a 100 trabajadores)
 - Gran empresa (de 101 a más trabajadores)
16. Indique en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo:
- Empleado o trabajador
 - Supervisor
 - Mando intermedio
 - Directivo
 - Alta dirección o dirección general
17. Situación laboral:
- Trabajo sin nómina.
 - Eventual por terminación de tarea
 - Eventual realizando una sustitución.
 - Contrato de seis meses o menos.
 - Contrato hasta un año.
 - Contrato hasta dos años
 - Contrato hasta tres años
 - Contrato hasta cinco años.
 - Trabajo Fijo.
- 18.¿Qué porcentaje de su formación profesional aplica en su trabajo actual?
- 100% a 76%
 - 75% a 50%
 - Menos del 50%

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

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

- | | |
|---------------------|-------------------|
| 1) Doctorado | 5) Capacitaciones |
| 2) Maestría | 6) Cursos Libres |
| 3) Especialización | 7) Ninguno |
| 4) Curso Post Grado | |

21. 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.

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

Si _____ No_____

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

- A. capacitaciones
- B. foros
- C. Asignaturas
- D. Ninguna de las anteriores
- D. Otros, especifique_____

24. ¿Contribuyó esto, en su conciencia para tratar de mejorar el medio ambiente?

Si _____ No_____

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

26. ¿Considera usted que los medios de enseñanza utilizados en la Universidad son los requeridos para el proceso enseñanza-aprendizaje?

27. ¿Las formas de evaluación que la Universidad implementa, son suficientes para determinar el nivel de aprendizaje del alumno?

28. ¿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?

29. ¿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:

30. ¿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

31. ¿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

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

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

33. ¿Asume las consecuencias de sus propios errores?

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

34. ¿Respetas 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

35. ¿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:

36. ¿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

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

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

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

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

39. ¿Se siente realizado ejerciendo su trabajo?

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

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

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

41. ¿De qué manera contribuye?

- a) Relaciones interpersonales
- b) Compartiendo sus ideas
- c) Otros_____

42. ¿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

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

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



ANEXO N° 2

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, Humano y Ambiental de los Graduados de la UNAN-CUR Matagalpa en el Desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega) Durante el Período 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 currículo
- 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

Semestral

Semanal

Anual

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?

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

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

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

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

16. ¿Asume las consecuencias de sus propios errores?

- m) Siempre
- n) Con frecuencia
- o) Algunas veces
- p) Nunca

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO N° 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 en Administración de Empresas de la UNAN-CUR Matagalpa en el Desarrollo de la Región Norte (Matagalpa-Jinotega) Durante el período 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 el nivel de aprendizaje?
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 Operacionalización de variables

No.	VARIABLE	SUB-VARIABLE 1	SUB-VARIABLE 2	INDICADOR	FUENTES	TÉCNICAS
01	Comportamiento Académico	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	Encuesta Entrevista
		Currículum	Investigación Extensión social	JUDC Formas de culminación de carrera Trabajo de campo Prácticas Conferencias Visitas a empresas	Docente-Graduados Docente-Empleador	Encuesta Entrevista
		Evaluación		Formas de evaluación	Docente Graduados	Entrevista Encuesta

No.	VARIABLE	SUB-VARIABLE 1	SUB-VARIABLE 2	INDICADOR	FUENTES	TECNICAS
02	Desempeño laboral	Campo Ocupacional	Sector Social	Independiente Empresarial Publico ONG´S	Graduados	Encuesta
			Sector 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	Responsabilidad Relaciones Laborales	Graduados	Encuesta
			Condiciones de entorno laboral	Ambiente Físico Laboral Beneficios Condiciones sociales	Graduados	Encuesta
		Localización Laboral		Localización según lugar de trabajo	Graduados	Encuesta
		Formación Pos Titulo		Doctorado Maestría Especialización Curso Pos Grado Capacitaciones Cursos libres	Graduados	Encuesta

No.	VARIABLE	SUB-VARIABLE	SUB-VARIABLE 2	INDICADOR	FUENTES	TECNICAS
03	Aporte socioeconómico humano y ambiental	Social	Educación	Educación no formal Docencia Colectivo de trabajo	Graduados	Encuesta
			Cultural	Rescate de tradiciones y costumbres	Graduados Empleadores	Encuesta
			Empleo	Proporción de empleos creados	Graduados	Encuesta
		Humano	Principios valores y ética	Tolerancia Responsabilidad Respeto	Graduados Empleadores	Encuesta
		Económico		Empleo Ingresos Desempleo	Graduados	Encuesta
		Ambiental		Personal Laboral Actividades en pro del Medio Ambiente	Graduados Empleadores	Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARGUA
 FACULTAD DE CIENCIA ECONOMICAS
 ESCUELA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

PLAN DE ESTUDIO DE 1999

CURSO REGULAR

Facultad: Ciencias Económicas

Carrera: Administración de empresas

Título: Licenciado (a) en Administración de Empresas.

Total de horas: 2,865

Total de créditos: 211

Tiempo de estudio: 5 años

Modalidad: Presencial

Régimen Académico por el que se Desarrolla: Semestral

A. PLAN DE PROCESO DOCENTE

Régimen Académico	Código	Asignatura/Practica	Total Horas	Créditos	Requisitos
I Semestre	ADM-101	Administración I	60	4	- -
	CON-101	Contabilidad I	60	4	- -
	ECO-010	Estructura Económica de Nic.	60	4	- -
	MAT-022	Matemática para Administración Y contabilidad.	90	6	- -
	SOC-019	Introducción a la Sociología	60	4	- -
II Semestre	ADM-102	Administración II	60	4	ADM-101
	CON-102	Contabilidad II	60	4	CON-101
	CON-105	Derecho Mercantil	60	4	- -
	ESP-010	Español General	60	4	- -
	MAT-023	Matemática II para Administración y la contabilidad	90	6	MAT-022
III Semestre	ADM-203	Mercado I	60	4	- -
	CON-205	Derecho Laboral	60	4	- -
	ECO-203	Microeconomía	90	6	- -
	FCE-020	Seminario de Formación Integral	45	3	- -
	MCE-303	Matemática Financiera	60	4	MAT-023
IV Semestre	ADM-204	Mercado II	60	4	ADM-203
	ADM-206	Organización y Métodos	60	4	ADM-102
	CON-201	Contabilidad de Costos	75	5	CON-102
	FCE-030	Metodología de la investigación	45	3	- -
	MCE-301	Estadísticas I	60	4	- -
V Semestre	ADM-301	Administración de Ventas	60	4	ADM-204
	CON-307	Derecho Fiscal	60	4	- -
	ECO-301	Macroeconomía	60	4	- -
	MCE-302	Estadísticas II	60	4	MCE-301
VI	ADM-302	Investigación de Mercados	60	4	MCE-302

Semestre	ADM-304	Mercadotecnia Internacional	60	4	ADM-301
	ADM-306	Administración de Recursos Humanos I	60	4	- -
	ADM-308	Administración Financiera I	60	4	- -
VII	MCE-202	Investigación de Operaciones	75	5	- -
	ADM-401	Administración de Recurso Humanos II	60	4	ADM-306
Semestre	ADM-403	Administración Financiera II	60	4	ADM-308
	ADM-405	Gerencia Publica	60	4	- -
	ADM-409	Gestión Económica de Empresas	60	4	- -
VIII					ADM-302
	ADM-409	Sistemas de Información	60	4	ADM-206
Semestre	ADM-402	Gerencia de Operaciones	90	6	- -
	ADM-404	Administración Bancaria	60	4	ADM-403
	ADM-406	Publicidad	60	4	- -
IX	ADM-408	Comunicación Gerencial	30	4	- -
	ADM-503	Investigación Aplicada	60	4	- -
Semestre	ADM-505	Control Gerencial	60	4	- -
	ADM-513	Decisiones Administrativas	60	4	ADM-409
	ECO-501	Formulación y E valuación de Proyecto	75	5	ADM-404
X	ADM-500	Administración de Proyectos	60		ECO-501
	ADM-502	Auditoria Administrativa	60		- -
Semestre	ADM-504	Ética Empresarial	30		- -
	ADM-506	Estrategia Empresarial	90		ADM-407
	ADM-508	Graduación			

Asignaturas con Trabajos de Curso:

Gerencia de Operaciones

Formulación y Evaluación de Proyectos

Estrategia Empresarial

Metodología de la Investigación

Investigación Aplicada

Nota Importante: Plan 1999

Política Curricular 4-12 todo graduado de la UNAN-MANAGUA dominara una segunda lengua: Ingles o Francés a nivel de comprensión y lectura técnica. Igualmente el dominio de herramientas básicas sobre la informática a nivel de usuario.

B. DEFINIR EL VALOR DE LA UNIDAD DE CREDITO ACADEMICO

Un (1) crédito académico = 15 horas de clases teóricas o practicas.

C. INVESTIGACION

La investigación se incorpora dentro del Plan de estudios por medio de tres trabajos de cursos en las ASIGNATURAS: Gerencia de Operaciones, Formulación y Evaluación de Proyectos, Estrategia Empresarial, además se imparte Metodología de la

Investigación, Investigación Aplicada e Investigación de Mercados en la cual de hacen trabajos que representan el 50% del valor de la nota final.

Por otra parte de incentiva a los estudiantes que a través de los trabajos de curso, participen en la Jornada Universitaria de Desarrollo Científico que se realiza cada año en nuestra Universidad.

D. PRACTICAS DE PROFESIONALIZACION

Se realizan tres tipos de prácticas:

- Familiarización
- Especialización
- Profesionalización

El porcentaje de horas que se dedican a las Practicas: 270 de 2,865 = 9.42%

E. BALANCE DEL TOTAL DE ASIGNATURAS

Asignaturas	Cantidad	de	Total	de	%
	Asignaturas		horas		
Formación General	5		270		10
Formación Básica	18		1,185		42
Formación Especifica	23		1140		48
Total	46		2,595		100

F. MODALIDADES DE GRADUACION

Forma de culminación de estudios:

El egresado de la Carrera de Administración de Empresas puede seleccionar entre las siguientes modalidades:

- Seminario de Graduación
- Proyecto de Graduación
- Examen de Grado
- Monografía

Momento en que se realiza: una vez egresado de la carrera.

G. FECHA DE APROBACION DEL PLAN DE ESTUDIO: Febrero del año 2002.

Anexo 6. Base de Datos Administración de Empresas

Período 2006-2009

<i>Año</i>	<i>Apellido</i>	<i>Nombre</i>	<i>Carrera</i>	<i>Sexo</i>	<i>Forma de Culinación</i>	<i>Centro de Trabajo</i>
2006	Aguilar García	Tomás Augusto	Administración	M	Seminario	CECOCAFEN
2006	Aguilar Montenegro	Zayda Sarahí	Administración	F	Seminario	Gallo mas gallo
2006	Aldana Molina	Pedro Ramón	Administración	M	Seminario	Ministerio de Transporte
2006	Altamirano Altamirano	Karla Argentina	Administración	F	Monografía	Negocio Propio
2006	Alvarado Rayo	Arelis del Carmen	Administración	F	Seminario	
2006	Álvarez Zeledón	Aracely	Administración	F	Monografía	CISA
2006	Berríos Zaens	María José	Administración	F	Seminario	
2006	Blandón Gutiérrez	Fanor	Administración	M	Seminario	ENACAL
2006	Blandón Herrera	Ana Patricia	Administración	F		
2006	Cajina Rizo	Iris Nohelia	Administración	F	Seminario	Casino STAR CITY
2006	Centeno López	Ana Cecilia	Administración	F	Seminario	
2006	Chavarría Aguilar	Mario Esteban	Administración	M		
2006	Cordero Estrada	Kenia Belén	Administración	F	Seminario	PROFAMILIA
2006	Dávila Escobar	Mayra Lissethe	Administración	F	Seminario	BAC
2006	Dávila Palacios	Hugo Rolando	Administración	M		
2006	Espino García	Kattia Margarita	Administración	F		
2006	Flores Rugama	Elda Rebeca	Administración	F	Seminario	BANCENTRO
2006	García Valdivia	Maryuri del Carmen	Administración	F	Seminario	
2006	González Laguna	Rosa Alejandra	Administración	F		
2006	González Picado	Anyela Rebeca	Administración	F	Seminario	
2006	Granados Martínez	Sonia Evelyn	Administración	F	Seminario	UNION R.L.
2006	Gutiérrez Calero	Ada Lisseth	Administración	F	Seminario	
2006	Hernández Herrera	Sergio Iván	Administración	M	Seminario	Negocio Propio
2006	Hernández	Maribel Rafaela	Administración	F	Seminario	ASODENIC
2006	Jarquín Montenegro	Aida Jesenia	Administración	F		
2006	Lanzas Lúquez	Cecilia Mercedes	Administración	F	Seminario	
2006	Largaespada Vargas	David Arturo	Administración	M	Seminario	AMINOROC
2006	López Baltodano	Marjurie Ivonee	Administración	F	Seminario	FAMA
2006	Martínez Urbina	Agna Lizzeth	Administración	F	Seminario	
2006	Matus Zamora	Disayda Ninnieth	Administración	F	Seminario	Telecable-Chontales
2006	Mendoza Matus	Claudia Raquel	Administración	F	Seminario	
2006	Molina Velásquez	Obed de Jesús	Administración	M	Seminario	Auto repuesto Miranda Sébaco.
2006	Moncada	Karla Vanessa	Administración	F		
2006	Montes Sobalvarro	Melissa Lorena	Administración	F		
2006	Moreno Arvizu	Lilliams Adadlet	Administración	F	Seminario	Hospital Cesar Amador Molina
2006	Obando Murillo	Damaris	Administración	F		DINANT
2006	Ocampos Rivas	José Rafael	Administración	M	Seminario	
2006	Orozco López	Karla Danelia	Administración	F	Seminario	ADAC
2006	Palacios Cordero	Jorge Alberto	Administración	M	Seminario	BANEX
2006	Peralta Blandón	Sandra Elena	Administración	F	Seminario	SAVE THE CHILDREN-Siuna
2006	Pérez Suarez	Lerlyn Orlando	Administración	M	Seminario	FINCA
2006	Ramírez Herrera	Janire	Administración	F	Seminario	Casino STAR CITY

2006	Reyes Averruz	Karem Elizabeth	Administración	F	Seminario	
2006	Reyes Conde	Jairo José	Administración	M	Seminario	Beneficio MAGSA
2006	Rocha Polanco	Anielka de Fátima	Administración	F	Seminario	
2006	Salazar Membreño	Genny Tamara	Administración	F	Seminario	
2006	Salazar Rayo	Marling Milena	Administración	F		
2006	Solano López	Lizbeth Deyanira	Administración	F	Seminario	Alcaldía de San Ramón
2006	Sotelo Darce	Marbely	Administración	F	Seminario	
2006	Tórrez Guzmán	Lorena Eloísa	Administración	F	Seminario	BANEX
2006	Tórrez Guzmán	Silvia Janine	Administración	F	Seminario	CITYBANK
2006	Treminio Vega	Amalia del Rosario	Administración	F	Seminario	
2006	Ubeda Blandón	Rubén Isaac	Administración	M	Seminario	CURACAO- Jinotega
2006	Ubeda Blandón	Rebecca Magali	Administración	F	Seminario	CURACAO- Jinotega
2006	Valle Palacios	Cesar Enrique	Administración	M	Seminario	Negocio Propio
2006	Vallecillo Molina	Mirna Xiomara	Administración	F	Seminario	Alcaldía de la Trinidad
2006	Vallejos González	Idania del Rosario	Administración	F	Seminario	
2006	Vega Gutiérrez	Martha Julia	Administración	F	Seminario	Gallo mas gallo
2006	Villalta Cano	José Luis	Administración	M	Seminario	BANEX
2006	Weimar Mendoza	Maricela del Carmen	Administración	F	Seminario	
2006	Zeledón Chavarría	Arlen Fabiola	Administración	F	Seminario	Beneficio SAJONIA
2006	Zeledón Torres	Evelyn	Administración	F	Seminario	Supermercado la Colonia
2007	Cárdenas Alanís	Jeamy Cecilia	Administración	F	Seminario	BAC
2007	Castillo Arauz	Eira Liseth	Administración	F	Seminario	
2007	Castillo Baltodano	Marisol	Administración	F	Monografía	Negocio Propio
2007	Castillo Bucardo	Eveling Niniet	Administración	F	Seminario	
2007	Castro Blandón	Idania Elisa	Administración	F		
2007	Chavarría Almendares	Damaris del Rosario	Administración	F	Seminario	Tienda el Barátón
2007	Chavarría Mendoza	Nidia	Administración	F	Seminario	
2007	Cruz Cárdenas	Cristabel Victoria	Administración	F	Monografía	En el extranjero
2007	Dávila Flores	Luz Elvira	Administración	F	Seminario	
2007	Escobar Martínez	Damaris del Carmen	Administración	F	Seminario	LA FISE
2007	Espinoza Vargas	Jairleni del Rosario	Administración	F	Seminario	
2007	Flores Gómez	Yenis	Administración	F	Monografía	Clinica Santa Fe
2007	Flores Waimar	Martha Tamara	Administración	F	Seminario	MOVISTAR- Jinotega
2007	Gallegos Leiva	Anielka Azucena	Administración	F	Seminario	En el extranjero
2007	González Montoya	Mildred Cecilia	Administración	F	Seminario	MOVISTAR
2007	González Rivas	María Yadira	Administración	F	Monografía	LA CURACAO
2007	González Torres	Raquel Johanna	Administración	F	Monografía	ADAC
2007	Gutiérrez López	Dina del Carmen	Administración	F	Seminario	UNAN
2007	Herrera Laguna	Heidi Yasmina	Administración	F	Monografía	
2007	Herrera Torres	Alex Martin	Administración	M	Seminario	
2007	Lizano López	Ana Ruth	Administración	F	Seminario	Tienda el Barátón
2007	López Chavarría	Brenda Lisette	Administración	F	Seminario	
2007	Luna Rostran	Wendy Patricia	Administración	F	Seminario	DICEGSA
2007	Mairena	Ricardo Fabián	Administración	M	Monografía	
2007	Martínez Arancibia	Karen Patricia	Administración	F	Seminario	SILAIS
2007	Montiel Moreno	Heidi Mercedes	Administración	F	Seminario	

2007	Ortega Dávila	Francis Junieth	Administración	F	Seminario	Gallo mas gallo
2007	Pérez Icabalceta	Roberto Carlos	Administración	M	Seminario	
2007	Rivas Gadea	Karla Cecilia	Administración	F	Seminario	
2007	Reyes López	Arlen Idalia	Administración	F	Seminario	INJUVE-Managua
2007	Rodríguez Castillo	Miurell del Carmen	Administración	F	Seminario	CISA San Carlos
2007	Rodríguez Suarez	Albertina	Administración	F	Seminario	SILAIS
2007	Ruiz Rivas	Karla María	Administración	F	Monografía	FINCA
2007	Siles Mairena	Elisabeth de los Ángeles	Administración	F	Seminario	SILAIS
2007	Siles Zeas	Marlon Enrique	Administración	M	Seminario	
2007	Tuckler Montes	Claudia Lisseth	Administración	F	Seminario	
2007	Ulloa López	Lena Mayin	Administración	F	Monografía	Negocio Propio
2008	Avilés González	Muirell Liseth	Administración	F	Monografía	Alcaldía de Matiguas
2008	Blandón Tórrez	Hazel Cristina	Administración	F	Monografía	
2008	Cisne Chavarría	Victor Hugo	Administración	M	Monografía	Colegio Hogar Guadalupe
2008	Cruz	Carlos Alberto	Administración	M	Monografía	Alcaldía de Matagalpa
2008	Estrada López	Juan José	Administración	M	Monografía	
2008	García Larios	Hayda Mara	Administración	F	Seminario	
2008	García Tórrez	Janneth Tamara	Administración	F	Seminario	Alcaldía de Matagalpa
2008	Gutiérrez Ibarra	Héctor José	Administración	M	Seminario	CISA AGRO
2008	Hernández Baldizón	Oscar	Administración	M	Seminario	Café don Paco
2008	Larios Castro	Juan Carlos	Administración	M	Seminario	BANCENTRO
2008	López López	Byron Enrique	Administración	M	Seminario	XEROX
2008	López Montenegro	Betzayda Damaris	Administración	F	Monografía	ADAC
2008	Luna Soza	Nelson Santiago	Administración	M	Seminario	INSS
2008	Manzanares Hurtado	Iván José	Administración	M	Seminario	
2008	Matamoros Laguna	María Ofelia	Administración	F	Seminario	
2008	Méndez Hernández	Miriam de los Ángeles	Administración	F	Seminario	ENACAL
2008	Moreno	Merling Lucia	Administración	F	Seminario	
2008	Molina Martínez	Adela del Carmen	Administración	F	Seminario	INSS
2008	Rivera Blandón	Jahaira Elizabeth	Administración	F	Seminario	ULTRANIC
2008	Romero Arauz	Ana Belén	Administración	F	Seminario	
2008	Ruiz Leiva	Skarleth	Administración	F	Seminario	ASODENIC
2008	Sánchez Leiva	Daisy	Administración	F	Seminario	Farmacia Oziris (IXCHEN)
2008	Soza Valdés	Meylin del Carmen	Administración	F	Seminario	
2008	Toruño Pineda	Hazel Vanesa	Administración	F	Monografía	
2008	Vargas	Josselem Albertina	Administración	F	Seminario	SILAIS
2008	Zamora Ruiz	Nidia	Administración	F	Monografía	
2009	Blandón Sevilla	Erick Alexander	Administración	M	Monografía	
2009	Calero Gutiérrez	Arelys Guadalupe	Administración	F	Seminario	Oficina de Leyes
2009	Castro Somoza	Ana Ivett	Administración	F	Seminario	
2009	Cordero Valle	Marisol	Administración	F	Monografía	La Matagalpa
2009	Durán Fonseca	Margine	Administración	F	Seminario	Colegio San Francisco
2009	Duarte Valdez	Betzy Magali	Administración	F	Monografía	Restaurante La Pradera
2009	Gómez Martínez	Wendy Karina	Administración	F	Monografía	Negocio Propio
2009	Jarquín Gea	Emmanuel José	Administración	M	Seminario	Cooperativa-Matiguas
2009	Lau Picado	Adán Martín	Administración	M	Seminario	Oficina de Leyes

2009	López Jarquín	Kaira Alejandra	Administración	F	Seminario	
2009	Lizano Medina	Martha Renalte	Administración	F	Seminario	Negocio Propio
2009	Mendoza Morales	Quentyn Alexander	Administración	M	Monografía	
2009	Obando Sánchez	Erika María	Administración	F	Seminario	
2009	Prado Díaz	Dulce María	Administración	F	Monografía	Mercantil
2009	Ramírez Amador	José David	Administración	M	Seminario	
2009	Ramírez Hernández	Aleyda Lorena	Administración	F	Seminario	La Normal
2009	Rodríguez	Sayda Elena	Administración	F	Seminario	Caritas Diocesanas
2009	Salgado Gutiérrez	Ana Yaritza	Administración	F	Monografía	Infotec
2009	Tórrez Romero	Magali Isabel	Administración	F	Seminario	
2009	Vanega Centeno	Joselyn Vanesa	Administración	F	Seminario	