



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA

UNAN-MANAGUA

Facultad Regional Multidisciplinaria, FAREM-Estelí

Situación del mercado laboral de economistas egresados (período 2017 - 2019) de la FAREM-Estelí, en el segundo semestre de 2020.

Trabajo de seminario de graduación para

Optar al grado de

Licenciado en Economía

Autores

Castillo Zeledón Claudia Lucia

Ortiz Picado Ana Karelia

Tutor

MSc. Reynaldo José Gómez García

Estelí, Diciembre del 2020



Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios, ya que ha sido quien me ha dado la fuerza necesaria y anhelo de seguir adelante en todo momento a pesar de las adversidades; por darles las fuerzas necesarias a mis padres que son los seres que más amo en el mundo y que con sus sabios consejos supieron guiarme y apoyarme durante todo el camino hacia este logro, y solo queda decir gracias por confiar en mí siempre.

Claudia Lucia Castillo Zeledón

Le dedico esta tesis primeramente a mi madre Maritza Picado, quien me instruyó por el camino del bien, por su amor y su sueño de verme convertida en una persona con ideales y apoyo incondicional en cada una de las etapas de mi vida, que a pesar de las adversidades nunca me abandonó en cada paso que fui dando, todos mis logros se los debo a ella.

A mi hijo Yoel Rodríguez, quien es el motor de mi vida y mi inspiración para seguir adelante, a mi esposo Joel Rodríguez que siempre me dio su apoyo y motivación para seguir adelante en todos mis proyectos de vida.

Ana Karelia Ortiz Picado

Agradecimiento

A Dios y a mi familia por el amor y comprensión que siempre me brindan; al tutor por su guía en este trabajo; a mis compañeros por su amistad, y finalmente a mi compañera de estudios, con quienes compartí lindos momentos y experiencias durante toda esta carrera.

Claudia Lucia Castillo Zeledón

A Dios por habernos dado la oportunidad de estar con vida, por estar en cada paso que doy y por haberme puesto en mi camino a todas aquellas personas que han sido el soporte para seguir adelante.

A mis hermanos Rolando, Zeydi, Anerian y Rosa quienes siempre me dieron su apoyo emocional, moral y económico para cada paso en mi formación académica, y por el ejemplo de vida que me dieron para seguir adelante.

A mi compañera de estudio, con la que compartí tantos momentos durante la formación académica y por su apoyo en conocimiento con el cual culminamos esta etapa de nuestras vidas.

Gracias al tutor por su guía, por su visión crítica, su rectitud en su profesión como docente, por los consejos de vida y académicos que nos brindó para poder culminar nuestra tesis con excelencia.

Ana Karelia Ortiz Picado

Valoración docente

A través de la presente hago constar que: ***Claudia Lucia Castillo Zeledón y Ana Karelia Ortiz Picado***, estudiantes de la Licenciatura en Economía han finalizado su trabajo de investigación con el tema ***Situación del mercado laboral de economistas egresados (período 2017 -2019) de la FAREM-Estelí, en el segundo semestre de 2020***

Este trabajo fue apoyado metodológicamente y técnicamente en la fase de planificación, ejecución, procesamiento, análisis e interpretación de datos, así como en sus respectivas conclusiones. Después de revisar la coherencia, contenido y la incorporación de las observaciones brindada por el docente metodólogo y consultas realizadas a especialistas en el tema, considero que el mismo hace una aportación significativa al conocimiento y da aportes relevantes.

También, la amplia literatura científica relacionada con el tema indicado, evidencia que ocupa un lugar importante entre los desarrollos recientes en el proceso de Licenciatura de la Facultad.

Por lo tanto, considero que el mismo cumple con los requisitos establecidos en la normativa y está listo para ser entregado ante la institución rectora.

Dado en la ciudad de Estelí, a los 18 días del mes de diciembre de 2020.

Atentamente,

MSc. Reynaldo José Gómez García
Tutor de tesis

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Antecedente.....	3
1.2. Planteamiento del problema.....	5
1.3. Formulación del problema.....	7
1.4. Justificación.....	8
II. OBJETIVOS.....	9
2.1. Objetivo general.....	9
2.2. Objetivos específicos.....	9
III. MARCO TEÓRICO.....	10
3.1. Mercado laboral.....	10
3.1.1. Definiciones.....	10
3.1.2. Inserción laboral.....	12
3.1.3. Oferta.....	13
3.1.3.1. Perfil profesional del economista.....	14
3.1.4. Demanda.....	19
3.1.4.1. Empresas.....	20
3.1.5. Equilibrio.....	22
3.1.5.1. Salarios - Precios.....	22
3.1.5.2. Cantidades - Población económicamente activa (PEA).....	24
3.1.6. Desequilibrio.....	26
3.1.6.1. Desempleo en una economía de mercado.....	26
3.2. Competencias laborales.....	29
3.2.1. Definiciones.....	29
3.2.2. Clasificación de las competencias.....	30
3.2.2.1. Adquisición de las competencias.....	32
3.2.2.2. Identificación de las competencias laborales.....	33
3.2.3. Ventajas de las competencias laborales.....	34
3.2.4. Competencias propuestas.....	35
IV. Hipótesis.....	39
4.1. Hipótesis.....	39
4.2. Matriz (Cuadro) de categorías.....	39
V. Diseño metodológico.....	40
5.1. Tipo de investigación.....	40
5.2. Tipo de estudio.....	41

5.3.	Universo y muestra	42
5.4.	Técnicas e instrumentos	43
5.5.	Etapas de la investigación	44
5.5.1.	Investigación documental	44
5.5.2.	Elaboración de instrumentos	44
5.5.3.	Trabajo de campo	44
5.5.4.	Elaboración de documento final	45
VI.	RESULTADOS	46
6.1.	Caracterización de la oferta de economista	46
6.2.	Comportamiento de la demanda.....	55
6.3.	Competencias para la inserción laboral.....	61
VII.	Conclusiones	71
VIII.	Recomendaciones.....	73
IX.	BIBLIOGRAFÍA.....	74
X.	ANEXOS	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Clasificación legal de las empresas según el BCN	21
Tabla 2: Salario mínimo a los sectores de la economía nacional	23
Tabla 3: Sexo versus edad	46
Tabla 4: Año que egreso de economía versus nivel académico	47
Tabla 5: Ha trabajado versus la etapa en que encontró el empleo	48
Tabla 6: Causa del desempleo versus ha trabajado	48
Tabla 7: Cargo que desempeña versus el salario.....	50
Tabla 8: Satisfacción de la carrera versus otra carrera que hubiese estudiado	53
Tabla 9: Formación reciba versus seguir ofertando la carrera en la FAREM-Estelí	54
Tabla 10: Sector económico versus tamaño de la empresa.....	55
Tabla 11: Practicas versus colaboradores.....	55
Tabla 12: Egresados FAREM-Estelí versus egresados ciencias económicas	57
Tabla 13: Salario promedio versus cargo que desempeñan	57
Tabla 14: Conoce el perfil versus importancia de tener un economista.....	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Importancia de las prácticas.....	47
Gráfico 2: Actualmente está laborando.....	49
Gráfico 3: Actividad económica en que mejor se desempeñar	51
Gráfico 4: Cargo en el que mejor se desempeñan con base a la formación.....	52
Gráfico 5: Profesionales que más demandan las empresas	56
Gráfico 6: Actividad económica que se desempeñaría mejor un economista	59
Gráfico 7: Cargo que mejor se desempeña un economista	60
Gráfico 8: Demanda de las competencias básicas a economistas	61
Gráfico 9: Demanda de las competencias genéricas a economistas	62
Gráfico 10: Demanda de competencias específicas	62
Gráfico 11: Competencias que sirvió más en la formación profesional	63
Gráfico 12: Oferta de competencias básica.....	64
Gráfico 13: Demanda de las competencias básicas de las empresas	64
Gráfico 14: Oferta de competencias genéricas.....	65
Gráfico 15: Oferta de competencias específicas	66
Gráfico 16: Demanda de competencias específicas de las empresas	67
Gráfico 17: Competencia que sirve más para la inserción en el mercado laboral.....	68

I. INTRODUCCIÓN

En mercado laboral se presenta como el espacio donde se dan relaciones entre la demanda y oferta del trabajo, este mismo es de mucha importancia por su contribución tanto a nivel personal como nacional. En este se encuentra la oferta de economistas y la demanda de la misma, el cual es un componente importante de los egresados de la carrera. Lograr la ocupación plena y productiva es un reto para todos los graduados ya que la adquisición de ingresos significa una estabilidad económica, social y emocional.

La presente investigación determina la situación del mercado laboral de economistas egresados de la FAREM-Estelí en el período 2017-2019, en donde establece las acciones que determinan el comportamiento del mismo, así como la relación que existe entre la demanda y oferta laboral de los economistas, con la cual se propusieron competencias que mejoren la inserción en el mercado laboral de los economistas, mejorando así la relación del mismo con las empresas.

Con la investigación se encontraron cuatro temas relacionados a la misma, descritos en el primer capítulo del documento; el problema en que se encuentran los economistas al momento de querer ejercer su profesión y la frustración en la que se encuentran los empleadores al no saber las habilidades profesionales de un economistas, esta indagación sirve a las empresas para conocer más sobre el egresado en economía, también para aquellos profesionales que no están claro de lo que pueden realizar y para que mejoren la hoja de vida con las competencias propuestas.

El objetivo general de la investigación es determinar la situación del mercado laboral de economistas egresados (Periodo 2017-2019) de la FAREM-Estelí, para poder dar salida a este se plantearon tres objetivos específicos con lo que se buscó caracterizar el mercado de la oferta laboral de economistas, identificar el mercado de la demanda laboral de economistas y proponer competencias para la inserción laboral de los economistas, con la que mejoren la relación de oferta y demanda de economistas.

El proceso investigativo se inició con la estructura del marco teórico compuesto por dos grandes ejes como lo son, el mercado laboral lo cual se logró recopilar información de distintas fuentes, obteniendo resultados muy enriquecedores y relevantes para nuestro trabajo.

Donde se estudia lo que es la oferta del mercado laboral reflejado por los egresados en economía, la demanda laboral (Empresas), el equilibrio, donde se relaciona la cantidad siendo igual a Población Económicamente Activa (PEA) y el precio que es igual a los salarios. De igual forma se refleja el desequilibrio que es representado por el desempleo.

El segundo eje son las competencias, en donde se describen las competencias ofrecidas por los colaboradores y las demandadas por los empleadores, destacando los tres tipos de competencias esenciales (Básica, genérica y específica), la forma en cómo se pueden adquirir las mismas, como se identifican, la importancia de cada una y así mismo se proponen nuevas competencias que ayuden a la inserción en el mercado laboral.

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo ya que se utiliza la recopilación de la información sobre las circunstancias a las que enfrentan los nuevos profesionales una vez egresados de la carrera de economía, dicha tesis se desarrolló tomando como base los conocimientos adquiridos a lo largo de nuestra carrera, contrastados con datos reales, los cuales se recopilaron mediante un cuestionario, esta herramienta se aplicó a una muestra significativa con el único objetivo de obtener los resultados más próximos a la realidad y así dar respuestas a la hipótesis planteada, dicha técnica dirigida a egresados de la carrera de economía y a empleadores determinado a esta como investigación de campo.

El tipo de muestreo es probabilístico ya que la muestra se seleccionó aleatoriamente simple, así como en el caso de las empresas encuestadas.

A partir de los instrumentos aplicados se concluyó la factibilidad que existe entre la demanda del trabajo y la oferta laboral, cabe destacar que existencias competencias que demandan los empleadores y también las que ofertan los economistas.

También cabe señalar que el perfil de la carrera de economía en la FAREM-Estelí está planteado por objetivos y no por competencias, sin embargo se proponen competencias que ayudan a enriquecer los conocimientos de los egresados y así mismo crear nuevas posibilidades de trabajo.

1.1. Antecedente

Para la elaboración del presente trabajo de investigación, se llevó a cabo un proceso de búsqueda referente al estudio del mercado laboral de jóvenes profesionales en donde se consultó en la biblioteca Urania Zelaya Úbeda de la FAREM-Estelí y diversas fuentes informativas, las cuales a continuación se describen brevemente:

Una primer tesis de “Inserción laboral de los egresados de la licenciatura en comercio internacional de la UNLu.” Elaborada por la autora Gladys Beier, la cual fue investigada en Febrero del 2014, Buenos Aires-Argentina. Tiene por objetivo principal conocer cómo perciben los graduados de la licenciatura en comercio internacional en la universidad Nacional de Lujan en el centro regional Campana (UNLu-CRC) su nivel de inserción laboral. Se confirmó que los egresados no acceden fácilmente a la inserción laboral aun cuando la carrera haya sido creada en base a la aparente demanda del contexto político-económico y concluyen que la percepción de subocupación de parte de los profesionales puede generar la migración de los recursos formados localmente y en base a esto resultado fundamental generar canales para agilizar su inserción en el mercado laboral (Beier, 2014).

La segunda tesis tiene por tema “Impacto de la feria de empleo como estrategia para la inserción en el mercado laboral de los graduados de ingeniería y arquitectura de la universidad nacional de ingeniería (UNI) de Managua, en el período comprendido julio – septiembre del 2015”, elaborada por Arq. Mercedes Modesta Carballo Aguilar en Febrero del 2016. Tiene por objetivo caracterizar la situación de inserción en el Mercado Laboral de los graduados de las carreras que oferta la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI); su resultado que las tendencias del mercado laboral corresponden a la aplicación de la tecnología, el aumento de la pequeña y mediana empresa, el incremento del sector servicio y en ventas (Aguilar, 2016).

La tercera tesis de “Determinantes de la dinámica laboral intersectorial en Nicaragua - Aplicación a la informalidad”, elaborada por Magaly Vanessa Sáenz Somarriba en 2016. Tiene por objetivo aportar al entendimiento de la dinámica laboral de Nicaragua, con especial énfasis en la informalidad, y llegando así a la conclusión de que Nicaragua no enfrenta graves problemas de desempleo debido a que las personas constantemente se ocupan en labores de supervivencia en donde si bien no aprueban a condiciones laborales óptimas, sino a un ingreso que de otra manera no se puede acceder (Sáenz, 2016).

Por último la tesis de “Análisis de la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM-Estelí, periodo 2015 – 2016.” Elaborada por la Lic. Gloria María Montenegro Vílchez, en noviembre del 2016 (Estelí, Nicaragua). Tiene por objetivo de analizar la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes egresados de la FAREM Estelí, y tiene como resultado que el estado tiene leyes políticas en pro de la juventud y su empleabilidad, pero no se tiene un programa como tal que ayude a impulsarlo y en el ámbito universitario no existe un sistema de seguimiento hacia los egresados que ayuden en la facilitación de información sobre las ofertas del mercado de trabajo (Montenegro, 2016).

Todos estos estudios muestran parte fundamental para la realización del presente trabajo, por el cual son uso de referencia para ampliar los conocimientos en torno a la temática desarrollada en la investigación presente y el cual demuestra que la problemática de la inserción en el mercado laboral no es de tema de exclusión sino de admisión para que sea parte de los conocimientos personales y así se pueda ver que no solo un economista tiene dificultades para encontrar trabajo sino que son todos aquellos recién egresados.

Por lo cual se tiene la necesidad de conocer más sobre el campo laboral de un economista y hacer entender a los empleados o empresas el cargo que les corresponde como profesionales. Por parte de esta investigación también se abordara la temática del mercado laboral pero con un enfoque diferente haciendo referencia a los egresados de la carrera de economía de la FAREM-Estelí.

1.2. Planteamiento del problema

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la culpabilidad, describe la empleabilidad como la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional (Bisquerra, 1992).

Una gran problemática que surge con los jóvenes recién graduados, es que ellos y ellas salen al campo laboral con la idea de que solamente en sus carreras pueden trabajar, pero primero se debe adquirir conocimientos y experiencia, porque se empieza desde los puestos más bajos y así sucesivamente crecer, debido a que si se ingresa en primera instancia a un puesto alto quizás no cumpla eficientemente con las metas propuestas o bien no aprendería a conocer el desenvolvimiento de los puestos más bajos.

El mercado laboral se ha convertido en un ambiente globalizado y especializado en el que la eventualidad, la precariedad y el desempleo son problemáticas constantes evitando la estabilidad en el mundo laboral, y estos no solo afecta a los jóvenes en vías de inserción en el mercado sino que a toda la población en general.

La falta de empleo, es un problema que afrontan Nicaragua y resto del mundo, que revela características similares a las que se perciben en el país, tales como incremento sistemático de jóvenes sin empleo, concentración laboral en sectores de baja productividad, baja competitividad formativa técnica o profesional, actitud negativa hacia el futuro laboral y realización personal, por falta de estímulos evolutivos en el campo laboral que les rodea (Blandón & Moraga, 2014).

El mercado de trabajo se encarga de la optimización de los recursos laborales y puede funcionar de manera negativa al crecimiento económico y el empleo de un país. En ese punto es donde se presenta una limitante porque los mercados en su mayoría no están abiertos a los jóvenes que no cumplan con las expectativas o requisitos que demande la empresa.

La falta de empleo conduce al desaliento de muchos jóvenes nicaragüenses que ante la falta de expectativas profesionales deciden no buscar trabajo o mucho peor dejar de estudiar, exponiéndose de esta forma muy directa a la exclusión social.

La educación generalmente es vista como elemento central para mejorar la inserción laboral de la población juvenil y se ha constatado que un mayor nivel educativo reduce el riesgo de desempleo. Sin embargo, otros han cuestionado la efectividad de la educación como vehículo para mejorar inserción laboral (Weller, 2016)

Para que exista más posibilidad en el ámbito laboral de los jóvenes es necesario que haya una colaboración entre el gobierno y empleador, esto es fundamental y debe adaptarse a las circunstancias económicas y sociales con el fin de ayudar a los egresados ya que tiene muchas ventajas para el mercado laboral debido que tienen ideas nuevas, conocen la demanda del consumidor, se adaptan a la tecnología con facilidad y se acomodan a un mercado laboral cada vez más diverso.

Especificando en lo que es el ámbito laboral de los economistas se puede encontrar que el economista puede trabajar tanto en el sector privado (empresas, bancos) y el público, es una pieza importante en cuanto a la dirección que toma una organización e incluso un país.

Puede desempeñarse en el área de finanzas, en la elaboración de presupuestos y políticas públicas, como consultor independiente, en investigaciones de teoría económica, en evaluación de proyectos de inversión, como docente, es un profesional que es muy requerido por empresas privadas y por el estado.

Por lo que se muestra que el campo laboral del perfil de esta carrera es muy amplia, pero se tiene el gran problema al que todo recién egresado se enfrenta, encontrar un trabajo acorde a su carrera, y ese es un gran problema debido que si no se puede insertar en el mercado laboral, los esfuerzos y estudios que se hacen hasta ese punto son disipados porque no se desarrollan como profesionales.

Debido a esta problemática que se enfrentan muchos profesionales toman la decisión de emigrar y esto lleva a la pérdida de talento humano y social que nacen en el país, pero por desgracia no se desarrollan. En medida que esas personas que se trasladan hacia otros países son poseedores de capacidades organizativas y al llegar a otro estado eso no cuenta para ellos y son tratados de forma que no se merecen, muy pocos de ellos regresan con la visión de inversión y el sustento de muchas familias depende de remesas creando el conformismo y no la mentalidad de negocios.

En resumen sino hay campo laboral para todos aquellos egresados y los que están por venir, la mentalidad cambia y muchos pueden decidir abandonar el país en busca de un trabajo cruzando la frontera, y si no se conoce el campo profesional de la carrera que se estudia se va hacer más difícil incorporar en la actividad comercial.

1.3. Formulación del problema

Pregunta general

¿Cuál es la situación del mercado laboral de economistas egresados (período 2017-2019) de la FAREM Estelí?

Preguntas específicas

¿Cuáles son las características del mercado de la oferta laboral de economista?

¿Cuál es el comportamiento del mercado la demanda laboral de economistas?

¿Qué competencias permiten la inserción laboral de egresados de la carrera de economía?

1.4. Justificación

La investigación tiene como objetivo determinar la situación del mercado laboral de economistas, donde las competencias de los egresados (Período 2017-2019) de la FAREM-Estelí es el indicador más importante. Por tanto, los universitarios contarán con información sobre los desafíos que los profesionales enfrentan como economistas y su vida en ella.

El mercado laboral estudiado afecta a economistas, ya que son los generadores de la mano de obra y muchos de ellos no conocen el perfil profesional de la carrera. Por lo que es de suma importancia ya que ayuda a los jóvenes presentes y futuros egresados de la carrera de economía a saber cómo integrarse en el mercado laboral, la función que tienen que desempeñar como economista y las ventajas de sus competencias como individuos.

Las empresas o instituciones son el segmento importante en el mercado laboral, ya que es la encargada de generar empleo y las mismas muchas veces no conocen las capacidades que tiene un economista y lo importante que son para ellas. Por tanto, la presente investigación ayuda a los empleadores para que conozcan más a fondo cuáles son las virtudes que posee el economista e identificar cuáles son las debilidades en el mercado de trabajo para así saber por dónde ingresar a él.

De igual manera, esta investigación es de mucha utilidad para la universidad, porque permite estar al tanto del estado en que se encuentran los egresados de dicha carrera impartida en la facultad, también le permite conocer las dificultades que encontraron en la búsqueda de empleo y como se han desenvuelto en este espacio laboral, para tener un panorama amplio de la carrera ofertada.

Por lo tanto, la importancia de dicha investigación radica en conocer cómo se comporta la oferta y la demanda del mercado laboral, para que las dificultades que se tiene puedan ser enfrentadas con las competencias propuestas. Con el cual se benefician a los economistas de forma que tengan las herramientas necesarias para poder ingresar al mercado laboral y a las empresas para que conozcan la factibilidad que genera un economistas.

Es transcendental destacar estos estudios, ya que fortalecen a las empresas en el ámbito de inserción laboral, se generan nuevas conexiones de las mismas con las universidades para ayudar a mejorar las relaciones que generan empleabilidad a los economistas.

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la situación del mercado laboral de economistas egresados (período 2017-2019) de la FAREM-Estelí, en el primer semestre de 2020

2.2. Objetivos específicos

- Caracterizar el mercado de la oferta laboral de economista.
- Identificar el mercado de la demanda laboral de los economistas.
- Proponer competencias para la inserción laboral de los economistas.

III. MARCO TEÓRICO

En esta investigación denominada “Situación del mercado laboral en los egresados de la carrera de economía de la FAREM-Estelí”, se abordaran 2 ejes teóricos, el mercado laboral y las competencias.

3.1. Mercado laboral

3.1.1. Definiciones

Mercado laboral es un espacio donde se junta gente que quiere trabajar con empleadores, empresas u organizaciones, en donde generan un conjunto de relaciones aquellos agentes económicos que periódicamente desea estar empleados y de otro lado por quienes cuentan con la posibilidad de generar nuevas plazas de trabajo (Jiménez A. , 2015)

En otras palabras, la verdadera riqueza es contar con un entorno en el que las personas puedan desarrollar libremente sus potencialidades para vivir una existencia plena, productiva y creativa, en armonía con sus necesidades e intereses.

En la actualidad el mercado laboral ya no es el mismo que el de hace unas décadas atrás, la vida laboral se ha visto modificada no solo en Nicaragua, sino también en muchos países del mundo, todo ello debido en gran medida a las nuevas formas de llevar a cabo las acciones empresariales que los profesionales realizan.

Esto resulta lógico pues hay que tener presente que los tiempos cambian y el conocimiento es cada vez más amplios y complejos. Uno de los aspectos que más ha afectado y transformado al mercado laboral y a sus componentes, es la aparición de las exigencias de un mundo globalizado y la evolución que esto ocasiona, en el cual va incluido la tecnología.

Las nuevas tecnologías de la información son elementos relevantes para que ahora en el mundo las tendencias laborales y los mercados que las promocionan sean diferentes y más avanzados. Por ejemplo, las relaciones públicas y empresariales con otras compañías ahora no solo se limitan a un territorio o país determinado, sino que se pueden desempeñar globalmente. Esto gracias al alcance que ofrecen las herramientas tecnológicas, las facilidades de movilización y presencia de las empresas y otra serie de factores.

El mercado exige entre otras experiencias laborales pero, primero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de Inserción laboral.

Esto resulta lógico pues hay que tener presente que los tiempos cambian y los conocimientos es cada vez más amplio y complejo. Uno de los aspectos que más ha afectado y transformado al mercado laboral y a sus componentes, es la aparición de las exigencias de un mundo globalizado y la evolución que esto ocasiona, en el cual va incluido la tecnología.

El crecimiento de la producción que genera una persona empleada se debe, en gran medida a la creación y difusión de las nuevas tecnologías de información y comunicación en un ambiente económico beneficioso (Estrada, 2008).

Sin embargo, es importante mencionar que, a pesar de las nuevas tendencias laborales influenciadas por las nuevas tecnologías y los cambios en la sociedad, existe un elemento importante del mercado nicaragüense que se mantiene como una de las fuentes principales de la economía del país, la agricultura. Esta continua siendo un componente fundamental y estratégico para el empleo en los países en vías de desarrollo.

El funcionamiento del mercado de trabajo, a pesar de que como cualquier otro mercado se rige por la ley de la oferta y la demanda, interviene el gobierno (a través de las normas jurídicas), las instituciones sociales y organizaciones colectivas como los sindicatos. En el mercado laboral se fija el salario y las condiciones de trabajo mediante un proceso de negociación, determinándose así el nivel y la calidad de vida de los empleados.

En los mercados competitivos el precio funciona como un mecanismo de ajuste, hasta que se alcanza el equilibrio. El mercado de trabajo no funciona como un mercado perfectamente competitivo, ya que tiene imperfecciones, rigideces e intervenciones desde el exterior. Imperfecciones porque tanto las empresas como los trabajadores tienen poder de mercado para influir en el salario. Rigidez porque el empleo supone una relación personal estable y tanto al trabajador como a la empresa les interesan otras condiciones además del salario (Kiziryan, 2020).

Finalmente, hay intervención de la legislación laboral en el mercado de trabajo donde se fijan las características de los contratos laborales, las indemnizaciones por despido, la fijación de un salario mínimo, entre otros.

3.1.2. Inserción laboral

La inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna en la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones de mercado de trabajo y de independización familiar (García & Gutierréz, 1996).

El desempleo, la inactividad económica y la marginación del sistema educativo de la población joven son de gran preocupación por los efectos negativos sobre el proceso de desarrollo de capital humano.

Encontrar un empleo es siempre complejo, pero para los jóvenes suele convertirse en más difícil, muchos de ellos ni siquiera buscan trabajo, debido a que están desmotivados por las pocas posibilidades de encontrarlo.

De manera general, en la actualidad existen nuevas formas de trabajo influenciadas directamente por las tendencias laborales del mercado global. Todo ello es producto de los avances tecnológicos actuales que inciden en las formas de trabajar, en el comportamiento de este, en su ubicación y hasta en las formas de contratación, de normativas laborales y de pago.

Como se mencionó antes, en Nicaragua también se experimentan estas tendencias novedosas y emergentes, por el simple hecho de ser parte de los procesos del mercado internacional y por vivir también cambios tecnológicos.

Tendencias que marcan el futuro a la inserción laboral

Desde que los negocios son negocios, los ejecutivos tomaban las decisiones, establecían las normas y se las comunicaban a los diferentes responsables, quienes, a su vez, las pasaban a los trabajadores. Sin embargo la gente con talento necesita a las empresas menos de lo que las empresas necesitan gente con talento. Es decir, los trabajadores están empezando a tomar las decisiones y llevar las riendas de cómo hacer el trabajo, cuándo hacerlo, quién lo hará, qué tecnologías se emplearán para realizarlo, entre otros; de las cuales se presentan a continuación (López G. , 2017):

1. Nuevas actitudes

Se crea una nueva perspectiva de las cosas en la iniciación del progreso y el desarrollo, tanto personal como social, ya que esto dependerá cada vez más de la imaginación, la

capacidad creadora y la flexibilidad de las nuevas generaciones; colocándote a la adaptación de nuevos cambios.

2. Tecnologías

La nube pone el poder de la tecnología al servicio de los trabajadores; los robots y sistemas de software están haciendo que nos replanteemos los trabajos que las personas pueden y deberían hacer; los datos masivos nos ayudan a comprender mejor cómo trabajamos y cómo operan los clientes con nosotros; y las plataformas colaborativas nos proporcionan una comunicación constante entre personas e información, en cualquier momento, lugar y dispositivo.

También te genera una confiabilidad, debido a que ya no importa tanto dónde te encuentres siempre y cuando puedas conectarte a Internet, lo más probable es que puedas acceder a las mismas personas y la misma información a las que accederías si estuvieras trabajando en una oficina.

3. La generación en el trabajo

Se trata de una generación de trabajadores instruidos en tecnología y a los que no les importa vivir más tiempo en casa mientras buscan una empresa para la que realmente quieran trabajar. Es decir, las empresas necesitan cambiar de mentalidad y pasar de crear un entorno en el que asumen que la gente necesita trabajar ahí a otro en el que la gente quiera trabajar ahí.

4. Globalización

Se refiere básicamente a la capacidad que tienen las organizaciones de trabajar en un mundo donde las fronteras dejan de existir. El mundo se está transformando en una especie de gran ciudad. El idioma que hablas, la moneda que utilizas y dónde te encuentras son factores cada vez menos importantes.

3.1.3. Oferta

La oferta, en este contexto es conocida como el número de personas que participan en el mercado laboral, la duración de la jornada que están dispuestos a dedicar al trabajo y la calidad de las horas trabajadas (medidas según la cantidad de capital humano incorporado al proceso), esto sería el resultado conjunto de la retribución de cada individuo, a la formación de capital humano, al trabajo familiar y a la recreación en función del salario que se espera obtener en el mercado, de sus rentas no salariales y de sus preferencias psicológicas (Miedes & Asensio, 2011).

Los individuos han de tomar una decisión acerca del trabajo que está dispuestos a ofrecer y para ello han de sopesar los beneficios y los costos de trabajar. El beneficio fundamental del trabajo es la renta que se deriva del mismo. Y el costo principal del trabajo es el tiempo y esfuerzo que requiere la dedicación al trabajo y que el individuo habrá de restárselo a sus otras actividades, es decir, al ocio. De esta manera, los individuos se enfrentan a la disyuntiva entre el trabajo y el pasatiempo.

Los individuos ofrecen la cantidad de trabajo con la que logran maximizar su utilidad. Cada individuo maximiza su utilidad cuando elige el tiempo de trabajo para el que la utilidad que le reporta la renta obtenida es exactamente igual a la pérdida de utilidad que le ocasiona renunciar a tiempo de ocio.

La cantidad de trabajo que se ofrece en una economía depende de (Graue, 2009):

- El volumen de población activa. Cuanto mayor sea ésta, mayor será la oferta de trabajo.
- El número de horas que cada persona esté dispuesto a trabajar, lo que dependerá entre otros factores, del salario percibido. Los trabajadores ofrecen su trabajo a las empresas a cambio de un salario y, mientras trabajan, renuncian a realizar otras actividades (ocio, limpiar la casa, cuidado de familiares). Si aumentan los salarios, las personas estarán más motivadas a trabajar más; sucede al revés cuando los salarios disminuyen. Por tanto, la curva de oferta de trabajo en función del salario es creciente. No obstante, cuando los salarios son lo suficientemente altos, muchas personas prefieren trabajar menos y ganar menos y, a cambio, disponer de más tiempo libre.

3.1.3.1. Perfil profesional del economista

Un economista es un profesional experto en economía teórica o aplicada, que estudia y analiza tanto las causas como consecuencias de los fenómenos económicos que involucran costos y beneficios, a través del cual estructura, interpreta y elabora modelos y leyes (Padilla, 2016).

Esos atributos del economista pueden ser puestos en prácticas en distintas actividades económicas que se realizan en Nicaragua y en donde cada actividad se lleva a cabo en un espacio geográfico y social determinado, y a menudo tiene efectos sobre el entorno natural, la distribución de estas tiende a concentrarse en ciertas regiones del mundo, lo que hace transformar el espacio.

Una actividad económica es cualquier actividad relacionada con la producción de bienes o servicios, el intercambio y el consumo de los mismo o incluso hasta de información. Son parte importante de la identidad de una población y contribuyen fuertemente a la economía de ella (Barro & Sala, 2012).

Nicaragua un país, Centroamericano, ha venido experimentando un aumento en su economía desde hace varios años, esto mediante diversas actividades económicas, las que generan importantes divisas al territorio nacional, y de las cuales se presentan a continuación (BCN, 2020):

- **Sector primario**

Agropecuario: La agricultura es el cultivo de la tierra para la cosecha de sus productos e incluye todos los trabajos relacionados al tratamiento del suelo. Las actividades agrícolas suelen estar destinadas a la producción de alimentos y a la obtención de verduras, frutas, hortalizas, así como pueden ser utilizados para la fabricación de textiles, para usarse como biocombustibles, entre otros. Es una de las fuentes principales de adquisición de divisas, puesto que este país su principal rubro es la siembra de granos, entre ellos están arroz, maíz, cacao, frijoles, entre otros, los que a su vez son exportados (Borja & Valdivia, 2015).

Es la práctica de cría de animales, a la que también se conoce como agricultura de animales, y que se lleva a cabo a través del manejo y cuidado por parte de los seres humanos, con la intención de que con ello se produzcan bienes o servicios, tales como carne, cuero, leche y huevos. Los tipos de ganadería más comunes son porcinos, bovinos, caprinos, ovinos y avícolas. Esta es otra actividad importante para el país, principalmente por los derivados que se consiguen de la ganadería como es la leche, crema, queso, mantequilla, entre otros a su vez la carne para exportación es importante (BCN, 2020).

Pesca: Actividad económica del sector primario que captura o cría especies de peces u otros tipos de animales acuáticos para el consumo familiar o para el comercio (INEGI, 2018).

Minas y canteras: Es la extracción o explotación de los recursos minerales de la tierra como el petróleo, gas, la extracción por solventes, recolección de sales mediante la evaporación al sol del agua de mar minerales metálicos y no metálicos, entre otros (INEGI, 2018).

- **Sector secundario**

Industria manufacturera: Es toda actividad que transforma materias primas y produce bienes o servicios en una economía. Las industrias se especializan en uno o más tipos de productos o servicios, y en muchos países son el motor de la economía (BCN, 2020).

Construcción, establecimientos financieros y seguros: Donde se realizan trabajos especializados de supervisión o construcción de edificios o preparación de suelos (INEGI, 2018).

Los establecimientos financieros son todos aquellos que se forma por el conjunto de instituciones, medios y mercados, que intermedian recursos entorno a los servicios financieros (BCN, 2020).

- **Sector terciario**

Micro y pequeña industria artesanal y turística nacional: Operan como persona natural o jurídica, en los que contribuyen a diversos sectores de la economía.

Electricidad y agua; comercio restaurante y hoteles; transporte, almacenamiento y comunicaciones:

- **Energía y agua:** Se refiere a las unidades económicas dedicadas principalmente a la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica; así como a la captación, potabilización y suministros de agua (INEGI, 2018).
- **Comercio:** Es una actividad socioeconómica en la que se intercambian bienes y servicios por dinero u otros bienes y servicios (INEGI, 2018).
- **Restaurante y hoteles:** Esta es otra de las actividades económicas más fuertes actualmente en el territorio nacional, ya que cada día se consigue que el turismo genere millones en ganancias por media de la visita a los centros turísticos de mayor publicidad y lo más desarrollados (BCN, 2020).
- **Transporte, almacenamiento y comunicaciones:** dedicada al transporte de personas o carga, proporcionando servicios especializados relacionados directamente con el transporte y al almacenamiento de bienes y servicios de comunicación (INEGI, 2018).

Servicios comunales, sociales y personales: Destacan los servicios educacionales y de salud, además de servicios de saneamiento asistencia social, de diversión, esparcimiento y otros servicios comunales y sociales (Morgan, 2015).

Gobierno central y municipal: Entidades que colaboran de la mano en dirección al sector público.

Cargos en los cuales se puede desarrollar un economista

La carrera de economía tiene por objeto de trabajo, el contexto económico – financiero en el entorno político y sociocultural, de manera que contribuya al desarrollo sostenido de la sociedad en su conjunto, en un marco de aprovechamiento racional y sustentable de los recursos disponibles, en su interacción local, regional, nacional e internacional, por tanto se tiene en claro que el perfil del economista de la FAREM-Estelí es por objetivos.

El perfil profesional de Economista es amplio, puede desempeñarse tanto en el sector público, en empresas privadas, cooperativas, ONG y organismos internacionales.

Según la UNAN-Managua (2018), las funciones en que se puede desempeñar un economista son las siguientes:

- Elaborar análisis de coyuntura económica
- Proponer políticas y estrategias para el sector público y privado que permitan alcanzar mayores niveles de crecimiento.
- Proponer políticas y planes para el buen funcionamiento del sistema de planificación de la economía.
- Participar en el proceso de planeación estratégica de la empresa.
- Apoyar la toma de decisiones sobre inversión, endeudamiento, organización empresarial y planeación estratégica de las empresas.
- Elaborar planes financieros, evaluar los flujos de efectivos y proyectarios.
- Formular planes financieros, evaluar los flujos de efectivos y proyectarios.
- Formular y evaluar proyectos públicos y privados
- Realizar análisis de riesgo.
- Organizar y conducir las acciones y programas de cooperación técnica y financiera en el marco de las necesidades institucionales del Estado.
- Asesorar en el ámbito nacional a las unidades descentralizadas que tengan responsabilidad en los proceso de Planificación Nacional
- Fijar el precio deseado de los productos o servicios.
- Analizar créditos
- Conducir, supervisar y evaluar las actividades de investigación de la institución.
- Realizar investigaciones y aplicar los principios y teorías de la economía, para formular soluciones a los problemas económicos.
- Desempeñarse como Docente Universitario.

Según la UNAN-Managua (2018), los cargos en los cuales se puede desempeñar un economista son:

- Director /o Analista de políticas públicas
- Analista de Crédito
- Asesor económico y financiero
- Director de presupuesto
- Director financiero/consultor económico
- Director / analista de cooperación externa
- Formulador de políticas de desarrollo
- Director general de oficina de proyectos
- Formulador y evaluador de proyectos
- Director de políticas y estrategias del desarrollo municipal
- Director de investigación / investigador

3.1.4. Demanda

La demanda laboral son los puestos que solicitan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella, la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores. La demanda agregada del mercado de trabajo se constituye por las demandas individuales de empleo de cada una de las personas que desean obtener un puesto de trabajo. Esta demanda de trabajo es creciente con el salario ofertado por los empleadores (Palacios, 2015).

El salario se define por la evolución de la oferta y la demanda. Cuando la oferta es mayor que la demanda, el salario baja y cuando la demanda es mayor que la oferta, el salario sube.

La demanda de trabajo está compuesta por las empresas o empleadores, que compran servicios. La oferta de trabajo se compone por los trabajadores, quienes venden su servicio, y la interacción de ambas determina los salarios en el mercado laboral, aquél donde los individuos intercambian servicios.

La demanda va a depender fundamentalmente del salario y de la productividad de los trabajadores. Si los salarios aumentan, las empresas reducirán la demanda de trabajo, ya que resulta más caro contratar (Graue, 2009).

La demanda revela un conjunto de partes que conforman la misma, esas partes son entre otras, la cantidad de bienes o servicios que se refiere a un cierto número de unidades que los compradores estarían dispuestos a comprar o que ya han sido adquiridas, compradores o consumidores, son las personas, empresas u organizaciones que adquieren determinados productos para satisfacer sus necesidades o deseos.

Las necesidades son el estado en que las personas sienten la privación de algunos factores básicos (Como la mano de obra en una empresa o institución), en cambio, los deseos consisten en anhelar los satisfactores específicos para éstas necesidades profundas por ejemplo, una el trabajador para satisfacer la necesidad del trabajo, además se debe tomar en cuenta la disposición a adquirir el servicio, la misma que se refiere a la determinación que tiene el individuo, empresa u organización por satisfacer su necesidad o deseo.

3.1.4.1. Empresas

Se puede definir la empresa como una organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos. La función común de todas las empresas en la realización de una actividad productiva o transformadora en la que a partir de unos recursos se obtienen unos productos o servicios y para cumplir sus objetos, toda empresa ha de coordinar los siguientes factores (Antón, 2011):

- Productivos: Trabajo, maquinaria
- Financiera: Recursos financieros para invertir
- Marketing: Recursos para vender

Además debe contar con:

- Elementos humanos: Personas
- Materiales: Bienes económicos
- Inmateriales: Conocimientos técnicos y económicos

Clasificación de empresas

- **Según la propiedad del capital**

Empresa Privada: Son aquellas organizaciones que pertenecen a inversionistas privadas y por lo general son conformadas por un conjunto de socios, aunque también hay casos donde la propiedad total es de un solo dueño (Concha & González, 1995).

Empresa Pública: Es aquella empresa cuyo capital pertenece al estado en su totalidad, o cuando el estado posee la propiedad parcialmente pero ejerce una gran influencia en la toma de decisiones de dicha empresa (Sorlozano, 2014).

Organización no Gubernamental (ONG): Son todas aquellas instituciones independientes de los gobiernos, tales como asociaciones, instituciones, alianzas, federaciones, académicas, ligas, y cuyo fin del bien común (Hernandez, 2002).

- **Según el tamaño** (Herrera, Mantilla, & Vega, 2019):

Microempresas: Por lo general, la empresa y la propiedad son de propiedad individual, los sistemas de fabricación son prácticamente artesanales, la maquinaria y el equipo son elementales y reducidos, los asuntos relacionados con la administración, producción, ventas y finanzas son elementales y reducidas y el director o propietario puede atenderlos personalmente

Pequeña empresa: En términos generales, las pequeñas empresas son entidades independientes, creadas para ser rentables, que no predominan en la industria a la que pertenecen, cuya venta anual en valores no excede un determinado tope y el número de personas que las conforman no excede un determinado límite

Medianas Empresas: En este tipo de empresas intervienen varios cientos de personas y en algunos casos hasta miles, generalmente tienen sindicato, hay áreas bien definidas con responsabilidades y funciones, tienen sistema y procedimientos automatizados.

Grandes Empresas: Se caracterizan por manejar capitales y financiamientos grandes, por lo general tienen instalaciones propias, sus ventas son de varios millones de dólares, tienen miles de empleados de confianza y sindicalizados, cuentan con un sistema de administración y operación muy avanzado y pueden obtener líneas de crédito y préstamos.

Tabla 1: Clasificación legal de las empresas según el BCN

	Microempresas	Pequeña	Mediana	Grande
<i>Número total de trabajadores</i>	1 - 5	6 – 30	31 - 100	Mayor de 100

Fuente: Urguyo (2012).

3.1.5. Equilibrio

Equilibrio económico da un significado preciso a la generalidad de orden económico total, significa simplemente expectativas correctas. Se dice que una economía se halla en equilibrio si, y solo si, los resultados de los intentos de los participantes de llevar a cabo sus planes personales, van a coincidir con sus expectativas (Phelps, 1986)

Los precios tienen que atender, en primer lugar, al costo de producción, en este caso al costo de mano de obra, cuyo conocimiento es la base de todo cálculo económico, ya que permite establecer el equilibrio entre oferta (Personas en busca de trabajo) y demanda (Empleadores).

El equilibrio ideal o perfecto se produce en el momento en que la oferta coincide exactamente con la demanda a través del llamado precio de equilibrio, que en este caso serían los salarios. Esto quiere decir que sólo el precio de equilibrio tiene la propiedad de que toda la cantidad demandada se puede adquirir y que se puede vender toda la cantidad en oferta.

Los elementos de cantidad y precio, que los compradores están dispuestos a pagar por un producto o servicio, vienen determinados también por una serie de factores. Que son los precios y cantidades, para poder explicar el equilibrio en el mercado laboral se sustituyen los precios por los salarios y las cantidades por los egresados.

3.1.5.1. Salarios - Precios.

El salario representa la retribución por aquello que hacemos, la materialización del valor de nuestro trabajo; simboliza de algún modo nuestra estimación e impacta en el autoestima contribuye o no a nuestra satisfacción, nos posibilita hacer realidad la vida que queremos llevar (Hidalgo, 2013).

Los precios tienen que atender, en primer lugar, al costo de producción, en este caso al costo de mano de obra, cuyo conocimiento es la base de todo cálculo económico, ya que permite establecer el equilibrio entre oferta (Personas en busca de trabajo) y demanda (Empleadores).

López (1997) afirma que:

Desde el punto de vista propio del saber económico, el salario es un *rédito* o *ingreso*: el que corresponde al trabajador subordinado por la prestación de su trabajo; de modo semejante a como el “beneficio” es el rédito o ingreso peculiar del titular de una empresa (p. 445).

Los economistas realizan actividades de investigación, dan seguimiento a los datos, analizan información y preparan informes y planes para resolver los problemas económicos y financieros; desarrollan modelos para analizar, explicar y predecir el comportamiento y los patrones económicos. Brindan asesoramiento a empresas, grupos de interés y gobiernos para formular soluciones a los problemas económicos o financieros actuales o proyectados.

Es necesario que se corrija el error de que los salarios del país son competitivos, como afirman algunos políticos y economistas, también hay que se debe promover la competitividad empresarial sobre la base de los salarios bajos, ya que significaría aprobar la pobreza en el país, sino que hay que promover la competitividad empresarial con mejor educación, transferencia de tecnología, racionalización de los costos financieros, mejoramiento y ampliación de la infraestructura económica (Aguirre, García, & Montoya, 2017).

La productividad laboral también es útil para determinar los salarios en la economía. Si los trabajadores demandan salarios mayores a su productividad marginal, la empresa optará por no contratarlos ya que es mayor el costo que los beneficios, generados por el trabajador. Por el contrario, si la empresa ofrece salarios menores a la productividad marginal del trabajador, éste optará por renunciar o buscar otra empresa que le remunere según su calificación. Es así que se llega a un salario de equilibrio en condiciones de competencia perfecta.

Para febrero del 2020 en Nicaragua se aprobó y publicó una tabla de salarios mínimos según los sectores de trabajo, de la cual se presentara a continuación.

Tabla 2: Salario mínimo a los sectores de la economía nacional

Sector	Salario Por mes
Agropecuario	C\$4,286.33
Pesca	C\$6,517.49
Minas y Canteras	C\$7,698.07
Industria Manufacturera	C\$5,763.44
Micro y pequeña industria artesanal y turística nacional	C\$4,605.42
Electricidad y agua; comercio, restaurantes y hoteles; transporte, almacenamiento y comunicaciones	C\$7,861.99
Construcción, establecimientos financieros y seguros	C\$9,592.40
Servicios comunales, sociales y personales	C\$6,008.97
Gobierno central y municipal	C\$5,345.22

Fuente: Normas Jurídicas de Nicaragua (2020)

En la **Tabla 2**, se muestra que la variación de los salarios va en dependencia del sector en el cual se trabaja, el cual nos demuestra que el sector mejor remunerado en el año 2020 es el de construcción, establecimientos financieros y seguros; y el salario más bajo es del sector agropecuario.

3.1.5.2. Cantidades - Población económicamente activa (PEA)

Según la Real Academia Española (2016) el empleo “es un puesto de trabajo que se le puede proporcionar a cualquier ente en busca del mismo”.

No forman parte de la población económicamente activa, aquellos que a pesar de cobrar una remuneración no producen, como los pasivos (jubilados y pensionados); aquellos que no cobran salario: los estudiantes en general y niños en la etapa de escolarización obligatoria, las amas de casa; y los que poseen otras fuentes de ingreso como los que viven de renta.

El mercado laboral nicaragüense ha experimentado importantes cambios demográficos en los últimos años: la presencia de un elevado porcentaje (62 por ciento) de población en edad activa (entre 15 y 64 años de edad), la reducción de la tasa de natalidad y la de dependencia económica, y el aumento de la población adulta mayor (65 años y más) (Baltodano & Pacheco, 2014).

En entorno del empleo se encuentra la denominada población económicamente activa al conjunto de la población que a partir y hasta la edad que cada estado fija como límites mínimo y máximo para ingresar y egresar del mundo laboral, se encuentra efectivamente trabajando o está buscando activamente un puesto de trabajo.

No forman parte de la población económicamente activa, aquellos que a pesar de cobrar una remuneración no producen, como los pasivos (jubilados y pensionados); aquellos que no cobran salario: los estudiantes en general y niños en la etapa de escolarización obligatoria, las amas de casa; y los que poseen otras fuentes de ingreso como los que viven de renta.

En un sentido macroeconómico el empleo es el conjunto de la población activa que posee un puesto de trabajo y que por consiguiente no está en paro es decir no está desempleado. Existen diferentes tipos de empleo entre los cuales está el consiguiente (Boquin, Pereira, & Tercero, 2007):

- ✓ Empleo encubierto: Es la parte de la población activa que no está registrada como integrante de la población ocupada en las estadísticas oficiales, no cotizan a la seguridad social, ni contribuyen a la hacienda pública.

- ✓ Empleo a tiempo parcial: Es el empleo en el que no se trabaja jornada laboral completa sino solo determinadas horas al día o determinados días a la semana.
- ✓ Empleo estacional: Es el empleo que se realiza solo en determinadas épocas del año debido a que está asociada a una industria o región donde la demanda e trabajo es más alta en una temporada que otras.
- ✓ Empleo temporal: Es empleo de trabajo que tiene una persona de manera transitoria o provisional.

Según el Instituto Nacional de Información de Desarrollo, en una encuesta continua de hogares realizada en el III Trimestre 2018. Explica que el crecimiento económico de Nicaragua posterior a la crisis financiera internacional ha sido uno de los más dinámicos de la región (5.2% en promedio en el período 2010-2017), lo cual ha permitido avanzar en diferentes indicadores socioeconómicos del país. Consistente con esta realidad económica y social, el mercado laboral ha venido experimentado transformaciones (INIDE, 2019)

La población en edad de trabajar (mayor a 14 años y sin jubilarse) es de aproximadamente 4.5 millones de personas, de la cual, 73.5 por ciento se considera como Población Económicamente Activa (PEA), es decir, población en edad de trabajar que está laborando o buscando trabajo. El 26.5 por ciento restante se clasifica como Población no Económicamente Activa (PNEA), población en edad de trabajar que no está laborando ni buscando trabajo.

Por su parte, la tasa neta de ocupación, porcentaje de la PEA con trabajo, se ubicó en 96.3 por ciento en promedio, durante 2017. El 3.7 por ciento restantes de la PEA se clasifica como tasa de desempleo abierta, que corresponde a las personas de 14 años y más, que durante el periodo de referencia no estaban empleadas, pero disponibles para trabajar y en busca activa de empleo.

Dentro de los ocupados, 42.9 por ciento en promedio, estuvieron en el subempleo, que son ocupados que trabajan menos de las horas establecidas en la jornada laboral semanal por causas involuntarias y que están dispuestos a trabajar más horas (subempleo visible). También se incluye en el subempleo a las personas ocupadas que durante el período de referencia trabajan más de las horas establecidas y ganan menos del salario mínimo (subempleo invisible).

Esta alta participación del subempleo en Nicaragua explica parcialmente la baja tasa de desempleo abierto. Las personas pertenecientes a la PEA están dispuestas a trabajar aun cuando el empleo adquirido no satisfaga totalmente las horas deseadas o establecidas por ley, ni el salario mínimo. En los países donde no existe seguro de desempleo, como el caso de Nicaragua y muchos países en desarrollo, es de esperar que la tasa de subempleo sea relativamente alta.

A pesar de la alta participación del subempleo, éste y otros indicadores del mercado laboral han mejorado. En 2016, el subempleo promedio se estimó en 44.4 por ciento, reduciéndose 1.5 puntos porcentuales en 2017. En el mismo período, el desempleo abierto pasó de 4.5 a 3.7 por ciento, mientras la tasa de presión general (TPGR), que indica el porcentaje de la PEA que ejerce presión en el mercado laboral al demandar un puesto de trabajo, disminuyó desde 15.0 a 12.5 por ciento, lo que indica que una mayor parte de la población nicaragüense ha encontrado opciones laborales (INIDE, 2019).

3.1.6. Desequilibrio

El desequilibrio económico es como un sistema, que no ha alcanzado el equilibrio, por tanto, es una situación donde dos dimensiones (salario y cantidades de egresados) que forman parte del sistema económico, no se encontrarían estabilizadas, y, este fenómeno ocurre cuando hay variaciones en la oferta o en la demanda, provocadas por el desajuste en la variable que serían los salarios.

A estos desajustes, se le conoce como desequilibrio en el mercado, y surgen, cuando el salario real del servicio, está por encima del salario de mercado, dando lugar a un aumento en la oferta, y a su vez, conllevará a que disminuya la demanda, resultando una bajada en el salario real.

Cuando existe desempleo las personas se encuentran desocupadas o bien desempleadas, en donde si bien manifiestan la necesidad de trabajar no encuentran quien las pueda contratar en un empleo como trabajadores, produciendo un caso de oferta y demanda laboral en donde este no se encuentra en un equilibrio, sino que es denominado por desequilibrio.

La oferta y la demanda laboral también se presentan cuando la persona no acepta el salario que se le quiere abonar por considerarlo por debajo de sus expectativas salariales, o sea se explica que también las personas en busca de trabajo tienen expectativas salariales de las cuales puede ser un factor que afecta en la inserción laboral de la persona.

3.1.6.1. Desempleo en una economía de mercado

Puede ser definido en síntesis como la situación en la que los trabajadores calificados disponibles para trabajar, en la tasa de salario corriente y que no tienen empleo.

Boquín y otros (2007), encontraron que las personas desempleadas deben estar en edad laboral, sin trabajo, buscándolo y disponibles para trabajar; una persona será considerada desempleada si cumple con las cuatro condiciones mencionadas anteriormente.

Si el trabajador no encuentra aquel trabajo que más le agrada, se conformará con otro trabajo menos grato; si el trabajador no encuentra empresario que le pague el salario que él quisiera percibir, reducirá sus pretensiones salariales. En otro caso, queda sin empleo.

Tal desempleo aparece porque el trabajador espera mejores oportunidades. Quien no desea esperar, siempre encuentra trabajo en una economía de mercado, pues existen recursos naturales sin explotar; e inaprovechados factores de producción anteriormente producidos. Para encontrar trabajo, el trabajador reduce sus pretensiones salariales; cambia de trabajo, o cambia de lugar de trabajo.

Hay personas que trabajan sólo cuando lo necesitan; viviendo después, durante cierto período de sus reservas acumuladas. En las zonas rurales, son pocos los trabajadores dispuestos a trabajar de manera permanente, en tales casos el trabajador, es de condición inerte y apática que dedica sus reservas acumuladas a procurarse distracción y descanso. Tales personas tan sólo trabajan para luego poder darse el gusto de no hacer nada.

En las zonas urbanas se considera el desempleo como una calamidad, prefiere trabajar, salvo cuando el consiguiente sacrificio le resulta excesivo. Opta entre el trabajo y desempleo (igual que resuelve todas las demás actuaciones y elecciones) ponderando los pros y contras de cada alternativa.

Cuando elige el desempleo, se constituye a un fenómeno de mercado de naturaleza idéntica a la naturaleza de los demás fenómenos económicos que registra toda economía cambiante.

El hombre prefiere el desempleo por pensar que más tarde no hallará un trabajo bien remunerado, y más en los jóvenes recién egresados de las facultades, debido a que se piensa que sin experiencia será difícil encontrar una oportunidad para él.

Hay trabajos cuya demanda varía según las épocas del año. En determinadas épocas, el mercado paga altos salarios a los trabajadores, mientras que en otras épocas dicha demanda cae o incluso desaparece. Quienes demandan tales trabajos sólo pueden competir en el mercado laboral; si los salarios que pagan en la época de actividad son suficientes como para compensar los inconvenientes de la diferente demanda estacional.

El desempleo afecta a la economía en más de una forma, esto se debe a varias facetas de la economía que se encuentran interconectadas y ejercen un efecto que al final tendrá un impacto en espiral sobre los otros. Ningún país quiere tener altas tasas de desempleo ya que este escenario sólo conduce a más casos de desempleo. Como resultado de esto, el número de individuos que compiten por una oportunidad de empleo es mayor, y esto hace

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua / UNAN-Managua

que las posibilidades de conseguir un trabajo sea algo muy remoto para todos los candidatos interesados.

El desempleo afecta a la economía de modo que se asocia con el flujo de dinero, un flujo de caja constante es esencial para cualquier economía que quiere prosperar, tanto hacia adentro y hacia fuera. Si no se consigue esto, se conduce a un lento crecimiento económico, que a su vez hace que sea más difícil hacer un cambio de tendencia en el futuro.

Una vez más, el desempleo afecta a la economía cuando la utilización de las materias primas y la maquinaria necesaria para la salida no está optimizada. Como resultado de esto, se disminuye el gasto de los consumidores que a su vez conduce a la deflación provocada por la demanda mínima y la oferta de productos y servicios.

Si un país se enfrenta a altas tasas de desempleo, entonces se deduce que la mayoría de las personas acumulan más deuda de la necesaria para que sean capaces de cumplir con sus obligaciones financieras, tales como hipotecas, préstamos para automóviles y otras cuentas. El pago de las deudas, por supuesto, complica la economía familiar. En este caso, el gobierno se verá obligado a aumentar los impuestos con el fin de funcionar correctamente sin mencionar que atienden a necesidades tales como la protección social y otras obligaciones vitales, de esta manera, el paro afecta enormemente a la economía (Bolsamanía, 2012).

Un país que tiene una alta tasa de desempleo también significa que otros sectores de la economía están en peligro ya que los fondos destinados al desarrollo están dirigidos a apoyar a las masas desempleadas. La desaceleración económica se experimentará como resultado de esto (Bolsamanía, 2012).

El mercado de trabajo es uno de los problemas centrales que enfrenta una sociedad, el cual se puede definir como cualquier otro tipo de mercado, si hay exceso de oferta de trabajo los salarios reales deberían ir a la baja, y si hay exceso de demanda, deben ir en alza como ocurre con cualquiera otro bien.

3.2. Competencias laborales

3.2.1. Definiciones

En el contexto de una sociedad es necesario reconocer el aporte del capital humano en el desarrollo social y económico, utilizar adecuadamente las habilidades y los conocimientos de las personas y, sobre todo asegurar el pleno desarrollo de sus habilidades y destrezas, todo como parte de competencias y no solo laborales, sino también personales. A pesar que un economista se base en los objetivos de estudio, la clave para la inserción laboral son las competencias que tienen o pueden desarrollar.

Se basa en lo que la persona sabe, puede y quiere hacer. Se centra, por tanto en las características de las personas y su aplicación en diferentes con-textos laborales. Desde este enfoque un profesional es competente en la medida en que sea capaz de movilizar sus atributos personales, especificados en niveles o grados, en el momento de afrontar las situaciones y solucionar los problemas que surjan durante el desarrollo de su trabajo (Pozo, 2012).

Las competencias básicas se pueden observar en el trabajo cotidiano o en situaciones de prueba. Lo importante es adquirir y agregar nuevas competencias que sean fundamentales para tener éxito en los negocios de la empresa, en lugar de invertir en una capacitación que no sirva para las necesidades reales de la organización (Idalberto, 2000).

La gestión de competencias está comprendida en acepción mayor por la gestión del conocimiento y tiene a la vez una íntima relación con la formación, en particular, con la concepción de avanzada de gestión de la organización que aprende (Pérez J. , 2012).

Competencia es la capacidad de articular eficazmente un conjunto de esquemas (estructuras mentales) y valores, permitiendo movilizar (poner a disposición) distintos saberes, en un determinado contexto con el fin de resolver situaciones profesionales (CONFEDI, 2014).

Podría decirse que las competencias son el conjunto de habilidades que suelen ser alcanzadas en el desarrollo educativo de una persona, las cuales son indispensables para poder tener un correcto desenvolvimiento personal y social, cosa que todo profesionista debe desarrollar producto de su proceso formativo y podría decirse que son las que lo identificarán como egresado de determinada institución.

En la mayoría de las empresas existe una dinámica que alienta a los empleados a competir por reconocimiento, bonos y ascensos, llegando a ser un motivador para los empleados haciendo que pongan más esfuerzo y alcancen resultados esperados, y al mismo tiempo buscan alcanzar un nivel de competencia laboral.

3.2.2. Clasificación de las competencias

El empleador o institución en busca de colaboradores, se basan en tres tipos de competencias esenciales a la hora de tomar en cuenta un currículum, de las cuales son (Pozo, 2012):

Competencias básicas

Se adquieren en la formación básica y permiten el ingreso al trabajo, como por ejemplo habilidades para la lectura y escritura, comunicación en otro idioma o cálculo.

Estas son como características básicas de un colaborador, sus capacidades físicas, conocimientos matemáticos, lingüísticos, en si son características primordiales que debe presentarse como parte de las capacidades esenciales del individuo.

Las competencias básicas deben haber sido alcanzadas al final de la etapa obligatoria de enseñanza de forma que la persona esté preparada para su vida adulta pero también deben seguir perfeccionándose a través de las nuevas experiencias. Por ello, la vida se entiende como un proceso de aprendizaje continuo.

Las competencias básicas están relacionadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas, que son la base para la apropiación y aplicación del conocimiento científico provisto por las distintas disciplinas, tanto sociales como naturales. Son el punto de partida para que las personas puedan aprender de manera continua y realizar diferentes actividades en los ámbitos personal, laboral, cultural y social. De igual manera, permiten el desarrollo de las ciudadanas y las laborales.

Competencias genéricas

Son aquellas que se pueden aplicar en un campo de ocupaciones, condiciones y situaciones competitivas dado que aportan las herramientas científicas y procedimentales básicas que necesitan los sujetos para analizar los problemas, evaluar las estrategias, aplicar conocimientos a casos distintos y aportar soluciones adecuadas (Palomera, Amador, & Brito, 2010).

Nace de la construcción de conductas complejas, que se originan a partir del conocimiento, las destrezas, valores y las actitudes. No las podemos separar, el ser humano las adquiere a lo largo de su vida y a través de un proceso educativo que le permite alcanzar metas superiores, desarrollándolas a diario; por ejemplo, la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad de planificación, la habilidad para negociar, entre otro.

Las competencias genéricas se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como por ejemplo la capacidad para el trabajo en equipo o habilidades para la negociación (Pozo, 2012).

Las competencias genéricas de cada persona tienen un peso muy importante sobre su empleabilidad. Esto ocurre porque abarcan una serie de aptitudes y formas de ser que pueden ser útiles en un rango muy amplio de situaciones, por lo que las empresas las valoran de forma realmente positiva. Habitualmente se utiliza el término «competencia genérica» para describir cualquier elemento que puede ser útil para el desempeño de cualquier trabajo, y no solo para un puesto concreto.

Competencias específicas

Las competencias específicas se adquieren con la asimilación por parte de la persona, a partir de una serie de contenidos relativos a las áreas básicas del saber humanístico; conceptos, teorías, conocimientos instrumentales, habilidades de investigación, formas de aplicación o estilos de trabajo que definen una disciplina concreta (Mendoza, 2013).

Se entiende por competencias específicas aquellas que le aportan una cualificación profesional concreta al individuo, es decir los saberes propios de un ámbito profesional específico. El dominio de estas aporta a los estudiantes los conocimientos, habilidades, actitudes y valores propios de cada profesión ya que están vinculadas a lo que podemos denominar como saber profesional.

Las competencias específicas se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales, como por ejemplo la operación de maquinaria especializada (Pozo, 2012). En el ámbito de un economista, estas competencias debe desarrollarla a lo largo de su proceso de formación en las siguientes áreas de conocimientos (Bautista, Rincón, & Camargo, 2013):

- **Competencias de análisis microeconómico:** Diagnóstico y evaluación de problemas y oportunidades de los agentes.

- **Competencias de análisis macroeconómico:** De diagnóstico, evaluación e investigación de problemas macroeconómicos, aplicación y contextualización técnica de modelos.
- **Competencias en diseño de modelos:** Evaluando apropiadamente a partir de los modelos la interrelación de las variables económicas e investigando de manera rigurosa teorías estadísticas para el diseño de estos.
- **Competencias en proyectos:** Evaluación financiera, económica, social y ambiental de estos, de manera técnica, además de proyectos de inversión, y aplicación adecuada de estos a la realidad económica a través de su ejecución.
- **Competencias en defensa y seguridad nacional:** De evaluación eficiente de posibles alternativas a problemáticas del sector defensa y de seguridad nacional. Pronóstico racional del comportamiento y desarrollo de variables relevantes en el sector defensa y de seguridad nacional e investigación sobre economía de la defensa nacional.

3.2.2.1. Adquisición de las competencias

La adquisición de competencias laborales se inicia con una competencia básica, la cual pudo haber obtenido el individuo en el hogar, escuela o entorno donde se desenvuelve. Es decir el individuo dentro del transcurso de su vida laboral desarrollará las características de la siguiente forma (Morales, 2015):

- a) Primero por observación directa del trabajo, situación en la cual el empleado observa a alguien más realizar la función y luego intenta llevarla a cabo por sí mismo.
- b) En segundo lugar puede adquirir experiencia por tradición, en este caso el empleado realiza un proceso como se ha llevado a cabo de generación en generación.
- c) La tercera forma es por inducción directa, a través de sistemas previamente diseñados, un empleado experimentado enseña formalmente a la persona una función y esta la lleva a cabo.

A través de la capacitación, luego de determinar las necesidades específicas de capacitación del individuo, este adquiere un nuevo conocimiento a través de cursos, diplomados, seminarios, talleres y otros medios de capacitación. Y para que sean reconocidos como una competencia, deben ser complementados con la práctica. Al ser modificada la competencia y enriquecida con nuevos conocimientos y experiencias, da como resultado un competencia laboral adquirida.

3.2.2.2. Identificación de las competencias laborales

Existen diversas metodologías utilizadas para la identificación de las competencias laborales, de las cuales son mayormente utilizadas por las empresas u organizaciones en busca de los colaboradores.

La identificación de competencias es el método o proceso que se sigue para establecer a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad satisfactoriamente, en sus diferentes contextos laborales. Pueden existir diversos enfoques para identificar las competencias, de las cuales son (Salas & Díaz, 2013)

El primero es el enfoque del análisis funcional, siendo una técnica que utiliza el desglose y ordenamiento lógico de las funciones productivas de un sector, empresa o área ocupacional, a partir de misión del área analizada hasta llegar a las funciones productivas realizadas en forma individual por una persona.

Este desarrollo se lleva a cabo a través de grupos técnicos conformados por las personas que están directamente relacionadas con el área o sub-área de competencia que se analiza y que se encargan de elaborar, informar y actualizar el documento. El propósito principal del enfoque del análisis funcional llega a describir la razón de ser de la actividad productiva, empresa o sector, según sea el nivel en el cual se lleva a cabo el análisis. Su descripción debe ser lo más concreta posible.

El segundo es el análisis conductual, este modelo pretende identificar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que influyen en el comportamiento laboral de la persona y lo relaciona con las tareas y ocupaciones que demanda el mercado de trabajo. Se basa en el conocimiento y experiencia de un grupo de expertos para identificar de las funciones y tareas, por lo que parte de lo específico a lo general y toma de base para la elaboración de las competencias laborales a los gerentes y trabajadores más aptos.

Las múltiples aplicaciones del análisis conductual al campo laboral han ido desde la enseñanza pre-escolar hasta la enseñanza universitaria, desde la intervención profesional hasta la personal, y desde la solución de problemas individuales aislados hasta los re-diseños curriculares complejos (Escala & Sánchez, 2010)

3.2.3. Ventajas de las competencias laborales

Las ventajas es una excelencia o condición favorable que alguien o algo tiene, siendo así una ganancia anticipada que un jugador concede a otro para compensar la superioridad que el primero tiene o se atribuye en habilidad o destreza (Real Academia Española , 2019).

Las competencias se basan en un plan efectivo, un liderazgo eficiente y el foco en las personas, que son el activo más valioso de las empresas, por eso entre sus ventajas se encuentran (EAE Bunisse School, 2014):

Branding: La excelencia en el desempeño hacia los clientes, en donde el trabajador juega el papel principal, y por lo tanto la selección del personal de trabajo es estricto. Ya que la empresa comienza a ser percibida como sólida y confiable, al mostrar que se ha comprometido a garantizar un negocio con desempeño óptimo.

Ventajas competitivas: Significa una respuesta más rápida a la demanda, tiempos de reacción más cortos, mayor agilidad y actualización. Al final, también se gana en poder de negociación a nivel interno y externo.

Mejor rendimiento individual y organizacional: Una evaluación continua del desempeño crea una cultura de empresa donde el rendimiento se percibe como algo beneficioso para todos. De esta forma, cada persona comprende la importancia de saber aprovechar las oportunidades y, al mismo tiempo, se perciben a sí mismos como un importante activo de la empresa cuya participación es decisiva para mejorar el rendimiento general de la organización. Por otra parte también, es el centro en donde un individuo tiene que presentar su mayor capacidad para poder posicionarse como una persona altamente atractiva para los empleadores.

Identificación de las personas con mejores indicadores de desempeño: Facilita la búsqueda de talento, lo que simplifica también la creación de planes específicos para su desarrollo como los de formación y desarrollo de carrera, que terminen logrando retenerlo; una de las metas últimas de la gestión por competencias.

Mayor efectividad en la retención y atracción del talento: Supone un imán que atrae talento a la organización, ya que los profesionales mejor cualificados se interesan por un lugar de trabajo tan reputado y que logra tales resultados.

Disminución de costos: Este modelo de gestión de equipos eleva los niveles de satisfacción personal de los empleados que se sienten más motivados. Está demostrado que, en un entorno de estas características, aumenta la productividad, al igual que lo hace el rendimiento; disminuyen los errores, y por tanto los gastos que conllevan; las necesidades de formación son más específicas; se disminuye notablemente el absentismo laboral y la rotación de personal, dos de las variables que mayor incidencia en costos tienen en la gestión de personas.

Más allá de presentar una perfección en los sistemas de competencias ante los trabajadores, se encuentran pérdidas en escala menor por el uso de las competencias.

Un buen sistema de gestión por competencias requiere de cierta madurez en la función de gerente, debido a su enfoque individualizado. Este modelo va más allá de la simple administración de personas y aporta valor a la organización en tres áreas.

En primer lugar valora a la persona, porque genera mayor satisfacción laboral, aumento de la creatividad, mejor aprovechamiento de los recursos, más motivación, espíritu de equipo e inspiración, entre otros.

En segundo término porque añade valor al negocio, incremento de la eficiencia, mayor precisión estratégica, reducción del riesgo y mejora de la capacidad de empresa. Y por último desde un punto de vista económico genera ahorro de costes de formación, de reclutamiento, causados por el absentismo y aumento de ganancias debido a un mejor rendimiento y una mayor rentabilidad global.

3.2.4. Competencias propuestas

Las competencias son una característica profunda de un individuo que está relacionada a un estándar de seguridad o a una abstracción superior en un trabajo o situación, y de las cuales se presentan a continuación (Alles, 2007):

En otras palabras, los conocimientos, las destrezas y habilidades están más en la superficie y son más fáciles de detectar, en cambio las actitudes y valores, el concepto de sí mismo y los rasgos más profundos de personalidad son difíciles de detectar.

Por eso, se propone una serie de competencias que pueden ser esenciales tanto para el empleador como el colaborador entorno al mercado laboral y las cuales se van desarrollando en cada persona.

❖ Competencias básicas

Ética: Es el intento de comprender la naturaleza de los valores humanos, de cómo debemos vivir y qué constituye una conducta correcta, donde suele involucrar principios profundamente arraigados sobre el bien y el mal, y estos ayudan a definir quiénes somos como individuos. Nuestra ética personal se aplica a una amplia variedad de situaciones, entre ellos lo que hacemos en nuestras vidas privadas cuando interactuamos con nuestros familiares y amigos, y cómo tratamos a las personas con las que interactuamos en público (ONUDC, 2019).

Adaptación al cambio: Estar siempre preparado para cualquier cambio en el sector labora, con sus clientes y en el entorno de trabajo. Donde va incluida la flexibilidad y el aprendizaje continuo para volver esta habilidad más completa.

❖ Competencias genéricas

Proactivo: Comprende las actitudes, valores o imagen propios de una persona. Los valores de las personas son motivos reactivos que predicen el desempeño en el puesto a corto y largo plazo.

También hace referencia al actuar rápido de las personas y al estar un paso delante de lo que se les solicite, teniendo así un desempeño eficiente de las actividades que realiza Las competencias que se forman en los economistas son de manera científica y en su mayoría se crean en las universidades.
(Magalí & Omar, 2018).

Competencias que se pueden ir formando en la vida académica de los economistas.

❖ Competencias básicas

Redacción:

- **Informes:** El informe es un texto que se puede escribir con fines científicos, técnicos o comerciales, con el objetivo de comunicar informaciones relevantes para el cuerpo o personas encargadas de dirigir y tomar decisiones (Raffino, 2020).
- **Ensayos:** Se denomina ensayo al texto escrito, en general por un solo autor, en el cual se exponen de manera argumentativa, el punto de vista, opiniones o posiciones del escritor ante un tema determinado (Pino, 2018).
- **Artículos científicos:** Un artículo científico es un informe original, **escrito** y publicado, que presenta y describe resultados experimentales, nuevos conocimientos o experiencias basadas en hechos conocidos.

Su objetivo es compartir y contrastar estos resultados con el resto de la comunidad científica, y una vez validados, se incorporan como recurso bibliográfico a la disponibilidad de los interesados (Torres J. , 2019).

❖ **Competencias genéricas**

Conocimiento de tecnología (Excel): Hace énfasis en lo que la persona a lo largo del tiempo ha ido adquiriendo en base a los avances tecnológicos y reforzado para estar apto para algún puesto, esto puede ser estando ya dentro de una empresa o cuando se desea ingresar a una.

❖ **Competencias específicas**

Posgrado: Es el ciclo de estudios de especialización posterior a la graduación o licenciatura, Los estudios de posgrado son considerados como la cúspide de los procesos de formación, se conciben potencialmente como la preparación metodológica para la investigación, el desarrollo de la misma y su vinculación con aquellos sectores de la sociedad que requieren de nuevos conocimientos, desarrollos tecnológicos y/o innovaciones. En términos generales, los posgrados se dividen en especialidad, maestría y doctorado (Reynaga, 2010).

Programas tecnológicos especializados en la carrera:

- **Software:** Denominado también aplicación o simplemente software es un conjunto integrado de programas que en su forma definitiva se pueden ejecutar, pero comprende también la definiciones de Estructura de datos (por ejemplo definiciones de base de datos) que utilizan estos programas y también la documentación referente a todo ello (tanto la documentación de ayuda en el uso de software para sus usuarios como los la documentación generada durante su construcción parte de la cual También servirá para su mantenimiento posterior) (Falgueras, 2013).
- **Info Stata:** Es un paquete de software estadístico completo e integrado que proporciona todo lo que necesita para el análisis de datos, la gestión de datos y los gráficos (Barón, 2018).
- **SPSS:** Conocido por sus siglas en inglés Statistical Package for Social Sciences (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), es el software estadístico líder mundial, así como un conjunto de datos y herramientas de análisis predictivo fácil de utilizar para usuarios empresariales, analistas y programadores estadísticos (Méndez & Cuevas).

- **R:** Es un entorno de programación libre que se utiliza para el procesamiento y análisis estadístico de datos implementado en el lenguaje S de GNU (Astudillo, s.f.).
- **SAS:** Es una abreviatura del inglés “Statistical Analysis System” (sistema de análisis estadístico). Es generalmente utilizado para analítica avanzada, análisis de negocio y distintas tareas de gestión de datos (Valls & Badiella).
- **E-views:** Es un paquete económico fácil y sencillo que proporciona muchas herramientas de econometría y series de tiempo. La ejecución de dichas herramientas puede hacerse por ventanas, comandos o a través de programaciones (Cruz & Eduardo, 2018).

IV. Hipótesis

4.1. Hipótesis

Las competencias formadas en los economistas no responden a las competencias demandadas por los empleadores dentro del mercado laboral.

- **Variable dependiente:** Mercado Laboral
- **Variable independiente:** Competencias

4.2. Matriz (Cuadro) de categorías.

Variables	Definición conceptual	Indicadores	Fuentes de información	Técnica / Instrumento	Procedimientos de análisis
Mercado laboral	Un mercado laboral puede ser concebido como un conjunto de relaciones dinámicas por aquellos agentes económicos que periódicamente desea estar empleados y de otro lado por quienes cuentan con la posibilidad de generar nuevas plazas de trabajo (Jiménez A. , 2015).	Oferta Demanda Salarios	Estudiantes egresados de economía Empresas o instituciones	Cuestionario	Cuantitativa
Competencias	Se basa en lo que la persona sabe, puede y quiere hacer. Se centra, por tanto en las características de las personas y su aplicación en diferentes con-textos laborales (Pozo, 2012).	Básicas Genéricas Específicas	Estudiantes egresados de economía Empresas o instituciones	Cuestionario	Cuantitativa

V. Diseño metodológico

5.1. Tipo de investigación

El paradigma positivista, también denominado paradigma cuantitativo, empírico analítico racionalista, es el paradigma dominante; el positivismo es una escuela filosófica que defiende determinados supuestos sobre la concepción del mundo y del modo de conocerlo, por lo que se extienden las características del positivismo a las dimensiones del paradigma (Popper, 1962).

La investigación positivista se basa en procedimientos de análisis de datos como los establecidos en las ciencias exactas, además, sólo tienen validez los conocimientos que existen ante la experiencia y observación; todo debe ser comprobado para ser válido para la ciencia. En este paradigma la experimentación ha constituido la principal forma para generar teoría formal (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Según el paradigma que se utiliza en la investigación, esta se clasifica como positivista, ya que se establecen las causas de los hechos del estudio, y de la cual parte de teorías previamente seleccionadas expuestas en el marco teórico, así como la hipótesis que en este caso fue desechada gracias al estudio realizado.

El método deductivo, en términos de sus raíces lingüísticas significa conducir o extraer, basado en el razonamiento, al igual que el inductivo. Su aplicación va de la deducción intrínseca del ser humano permite pasar de principios generales a hechos particulares. Lo anterior se traduce esencialmente en el análisis de los principios generales de un tema específico: una vez comprobado y verificado que determinado principio es válido, se procede a aplicarlo a contextos particulares (Torres B. , 2006).

Según el método utilizado en la investigación, es clasificada como deductiva porque sus conclusiones se deducen mediante una serie de principios y antecedentes, de lo cual se parte de lo general lo cual fue el mercado laboral y así llegar a lo particular que fue la oferta –demanda y con lo cual se proponen estrategias para la inserción laboral de los egresados de economía.

La investigación de tipo cuantitativo utiliza la recopilación de información para poner a prueba o comprobar las hipótesis mediante el uso de estrategias estadísticas basadas en la medición numérica, lo cual permitiría al investigador proponer patrones de comportamiento y probar los diversos fundamentos teóricos que explicarían dichos patrones (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Según el tipo de enfoque es de carácter cuantitativo ya que se utiliza la recopilación de la información obtenida para así dar respuesta a la hipótesis planteada; basándose en la muestra de la población, con lo cual se logró realizar las encuestas que dan salida a la hipótesis planteada.

5.2. Tipo de estudio

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes, de allí su carácter de investigación no experimental (Arias, 2012).

Por la clase de medios utilizados en la investigación, esta se caracteriza por ser una investigación de campo ya que se apoya en información que proviene de cuestionarios realizados a egresados en economía y a empresas las cuales son generadoras de empleo.

En los estudios exploratorios se abordan campos poco conocidos donde el problema, que sólo se vislumbra, necesita ser aclarado y delimitado. Esto último constituye precisamente el objetivo de una investigación de tipo exploratorio. Las investigaciones exploratorias suelen incluir amplias revisiones de literatura y consultas con especialistas (Jiménez R. , 1998).

Según el nivel científico el estudio de la investigación es exploratorio, debido que no se han hecho muchos estudios relacionados a la temática del estudio o especificados en la carrera de economía, así como enfocados en los egresados de la FAREM-Estelí.

Los diseños de la investigación transversal recolectarán datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Pérez H. , 2012).

Según el tiempo, la investigación es de corte transversal ya que solo recolecta y analiza datos en el periodo del 2020, siendo este tiempo específico de estudio.

Si el problema surge directamente de la práctica social y genera resultados que pueden aplicarse (son aplicables y tienen aplicación en el ámbito donde se realizan) la investigación se considera aplicada. Es obvio, que la aplicación no tiene forzosamente que ser directa en la producción o en los servicios, pero sus resultados se consideran de utilidad para aplicaciones prácticas (Jiménez R. , 1998).

Por el propósito que se clasifica como investigación aplicada, ya que va dirigida a realizar estudios económicos aplicables a los egresados de la FAREM-Estelí, lo cual son la población que se estudia.

5.3. Universo y muestra

- **Población – Unidad de estudio**

La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio (Arias, 2012).

El estudio se realizó con economistas egresados de la FAREM-Estelí del 2017 al 2019 y por tanto el número de la población es de 57.

- **Muestreo – Muestra**

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El muestreo es un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra (Arias, 2012).

El muestreo probabilístico es un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra (Arias, 2012).

En el muestreo se conoce que es probabilístico, en el que se seleccionará la muestra aleatoriamente para crear muestras de acuerdo a la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra y en un intervalo de tiempo dado.

Utilizando la fórmula de muestreo se obtuvieron datos para determinar la cantidad de egresados que serán la muestra, a los cuales se les aplicara los instrumentos de recopilación (Encuesta).

De la carrera de economía en 2017 se han graduado 15, en 2018 han salido 23 graduados y en 2019 son 19 los titulados que en total serian 57 recién egresados de la carrera y de la cual se toma una muestra de 31 (Ver anexo N° 1).

De las encuestas realizadas a los egresados en economía de la FAREM-Estelí, donde se obtuvieron los nombre de las empresas en la cual han realizado actividades laborales y con el que se obtuvo una muestra de 10 empresas. (Ver anexo N°4)

Para obtener la muestra se utilizó la siguiente formula:

$$\frac{NZ^2pq}{(N-1)e^2 + Z^2pq}$$

De donde:

N= Población

Z=Nivel de confianza

p= Probabilidad a favor (éxito)

q= Probabilidad en contra (fracaso)

e= Error de muestra

n= Muestra

Num= NZ^2pq

Determinador= $(N-1)e^2 + Z^2pq$

5.4. Técnicas e instrumentos

La investigación tiene enfoque cuantitativo, por lo tanto, se hizo uso de la siguiente técnica de recolección de datos.

Encuesta

La encuesta es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigadores sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación los datos agregados (Maynz, Holm, & Hubner, 1993).

Esta técnica se aplicó a los egresados de la carrera de economía de la FAREM-Estelí, del cual se utilizó un cuestionario como parte de instrumentos a la hora de aplicar la encuesta. Así como también se dirigió a los gerentes de empresas o instituciones que proporcionan plazas de trabajo, para el cual se aplicó una encuesta como parte de los instrumentos de la técnica.

5.5. Etapas de la investigación

5.5.1. Investigación documental

En el proceso investigativo se inició con la selección del tema a través de una lluvia de ideas guiándonos mediante las líneas de investigación propuestas por el alma mater, y para así elegir el tema de investigación. Posterior a eso, se dispuso a investigar todos los antecedentes posibles, de dicha investigación.

Al concluir con estas actividades se dio inicio a la parte introductoria y al marco teórico de la investigación, donde quedo planteado los dos ejes principales de la investigación: Inserción laboral y competencias, cabe señalar que el perfil de la carrera de economía de la FAREM-Estelí esta planteada por objetivos. En este periodo se consultaron libros, tesis, revistas y páginas web, para así recopilar toda la información necesaria.

Ya obtenida la información necesaria se procedió al planteamiento de la hipótesis y cuadro de operacionalización de variables, con lo cual se concretó la parte de instrumentos que se utiliza en la investigación aplicados a egresados (Período 2017-2019) de la FAREM-Estelí y con la información obtenida de la empresa donde los economistas realizaron sus prácticas y donde trabajaron o trabajan actualmente se hizo una selección por conveniencia de las mismas y así se prosiguió a aplicar encuestas a empresas para obtener información sobre la demanda del mercado laboral. (Ver anexo N° 6)

5.5.2. Elaboración de instrumentos

Los instrumentos para la recopilación de datos están dados de la siguiente manera:

- Encuestas, dirigida a los egresados en los últimos tres años de la carrera de economía de la FAREM-Estelí.
- Encuestas, dirigidas a los empleadores de instituciones u empresas.

5.5.3. Trabajo de campo

A partir del mes de mayo se empezó a realizar la recolección de datos sobre los economistas egresados en el periodo del 2017 al 2019, con ayuda del tutor y coordinadora de la carrera, para así poder tener la base de datos de la población en estudio.

Durante el mes de octubre del 2020 se recolecta información de encuestas aplicadas a egresados en economía que estuvieron dispuestos a colaborar con su llenado y a las empresas en donde realizaron actividades laborales los egresados.

5.5.4. Elaboración de documento final

La fase final del proceso investigativo consiste en la organización estructural del documento incluyendo toda la información adquirida con los instrumentos, los cuales se procesaron con el programa IBM SPSS Statistics 20, siendo un programa estadístico y de aplicación factible para procesar la información requerida, en general los análisis a través del instrumento de cuestionario.

También en este proceso se logró obtener una conclusión sólida, basada en los resultados y con lo cual se partió a realizar recomendaciones estratificadas en base a los tipos de competencias estudiadas.

VI. RESULTADOS

En este apartado se abordan los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados a egresados de la carrera de economía y empleadores del municipio de Estelí, presentándose de acuerdo al orden de los objetivos de investigación, con lo cual se logra una adecuada interpretación de los mismos.

6.1. Caracterización de la oferta de economista

En este sub apartado se presentan resultado correspondientes al primer objetivo de investigación, presentando así los años en que egresaron los encuestados, la importancia de las prácticas universitarias, las etapas en que encontraron empleo y las causas del desempleo para los que no han laborado, se muestran los cargos que desempeñan los economistas con los salarios correspondientes, el sector y área donde se pueden desempeñar mejor, así como también la valoración y opinión sobre la carrera de economía ofertada en la FAREM-Estelí.

Tabla 3: Sexo versus edad

		Edad					Total
		22	23	24	25	28	
Sexo	F	16.13%	22.58%	22.58%	16.13%	3.23%	80.65%
	M	0.00%	12.90%	6.45%	0.00%	0.00%	19.35%
Total		16.13%	35.48%	29.03%	16.13%	3.23%	100.00%

Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a economistas

En la **Tabla 3** de contingencia, se ve reflejado el sexo y edad de los 31 economistas encuestados, destacando el sexo femenino con un 80.65%(25) y con las edades de 23 y 24 años correspondientes al 22.58% (7) cada uno, seguido de las edades de 22 y 25 años con el 16.13% (5) respectivamente y por último la edad de 28 años con un 3.23% (1), por otra parte el 19.35% (6) restante de los encuestados le pertenece al género masculino con el porcentaje más alto de 12.90%(4) perteneciente a la edad de 23 años y con 6.45% (2) corresponde a la edad de 24 años.

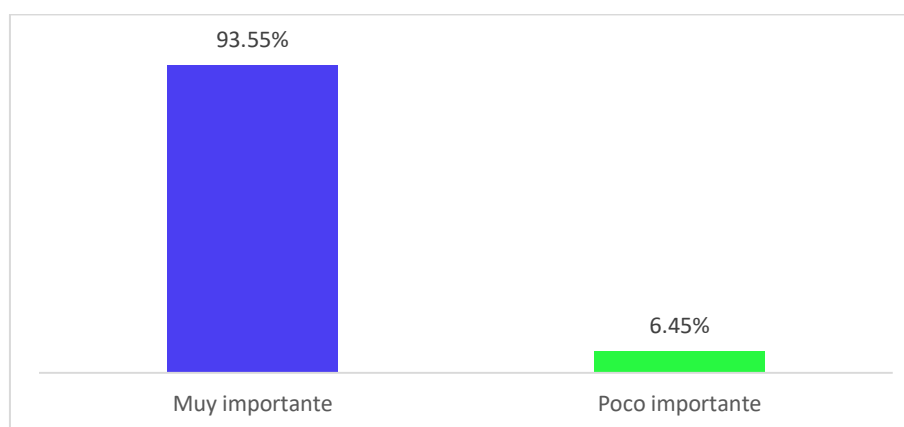
Con lo cual se demuestra que la mayoría de las personas que demanda esta carrera son de sexo femenino, entre las edades de 23 y 24 años, así también se indica que en el mercado laboral un economista no se limita a criterios específicos, sino que es una esfera amplia de edades donde se presentan los distintos saberes generacionales.

Tabla 4: Año que egreso de economía versus nivel académico

		Nivel académico	Total
		Licenciado	
Año que egreso de economía	2017	25.81%	25.81%
	2018	25.81%	25.81%
	2019	48.39%	48.39%
Total		100.00%	100.00%

Fuente: Elaboracion propia con base al cuestionario aplicado a economistas

En la **Tabla 4** de contingencia, se presenta el año en que egreso el encuestado de la carrera de economía y su nivel académico, lo que dio como resultado que el 25.81% (8) egresaron en año 2017 y de igual manera la misma cantidad en 2018, el restante 48.39% (15) finalizaron sus estudios en el año 2019. Con lo cual se demuestra que de los encuestados la mayoría son egresados del año 2019 y que el 100% (31) de los economistas son licenciados.

Gráfico 1: Importancia de las prácticas


Fuente: Elaboracion propia con base al cuestionario aplicado a economistas

Los resultado expuestos en el **Gráfico 1**, se muestra que el 93.55% (29) de las personas encuestadas dio a conocer que las practicas fueron muy importante, en cambio el 6.45% (2) expresaron que fueron poco importante.

Esto demuestra que los economistas encuestados consideran importante la realización de prácticas, ya que estas son tomadas como experiencia laboral hacia aquellas personas que aún no se han ejercido como profesionales.

Tabla 5: Ha trabajado versus la etapa en que encontró el empleo

		Ha trabajado		Total
		Si	No	
Etapa en que encontró el empleo	Antes de incursionar en la universidad	25.81%	0.00%	25.81%
	Durante las prácticas	16.13%	0.00%	16.13%
	Después de egresar de la universidad	25.81%	0.00%	25.81%
	No aplica	0.00%	32.26%	32.26%
Total		67.74%	32.26%	100.00%

Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a economistas

En la **Tabla 5** de contingencia, se muestra si el encuestado ha trabajado y en dependencia de este se expresa la etapa en la que los economistas encontraron su primer empleo, obteniendo como resultado que el 67.75% (21) si ha trabajado y de los cuales el 25.81% (8) encontró su primer empleo antes de incursionar en la universidad, así como también un 25.81% después de egresar de la universidad.

El 16.13% (5) obtuvo su empleo durante las prácticas, viendo así que realizar prácticas puede ser una fuente significativa que abre camino a la empleabilidad y el 32.26% (10) no ha tenido ningún trabajo. Lo cual muestra que la mayor cantidad de los egresados ya han trabajado, en su mayoría han encontrado el empleo antes de incursionar en la universidad y otra parte lo obtuvo después de egresar de la facultad.

Tabla 6: Causa del desempleo versus ha trabajado

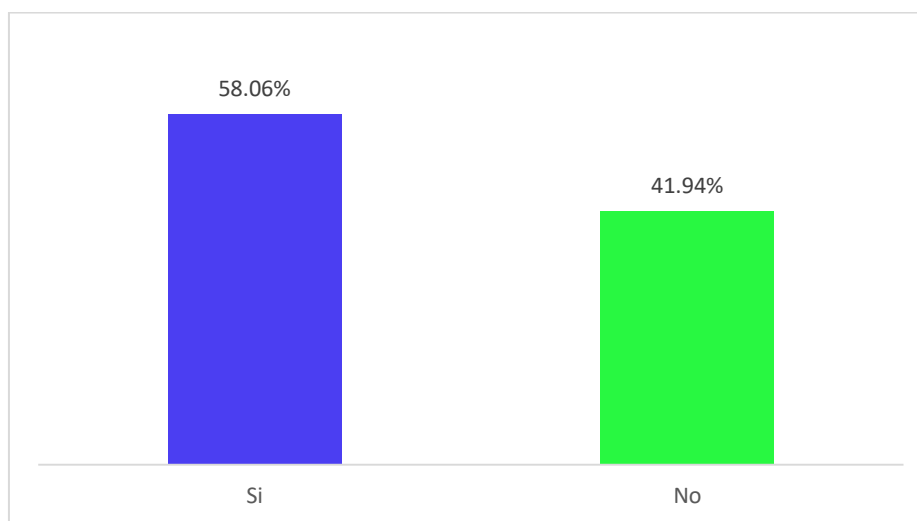
		Ha trabajado		Total
		Si	No	
Causa del desempleo	Experiencia laboral	0.00%	3.23%	3.23%
	Todas las anteriores	0.00%	19.35%	19.35%
	No aplica	67.74%	0.00%	67.74%
	Maternidad	0.00%	3.23%	3.23%
	Decisión propia	0.00%	6.45%	6.45%
Total		67.74%	32.26%	100.00%

Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a economistas

En la **Tabla 6** de contingencia, se refleja que el 67.74% (21) no aplicaron a la pregunta sobre el desempleo ya que estos si han trabajado y el otro 32.26% (10) no han trabajado, de los cuales el 3.23% (1) dice que la causa de su desempleo es la experiencia laboral, otro 3.23% (1) expreso que por la maternidad no ha encontrado trabajo, el 6.46% (2) manifiesto que no trabaja por decisión propia y por último el 19.35% (6) indico que las causas principales fueron la experiencia laboral y la falta de información sobre las oportunidades de empleo.

Esto demuestra que los que no han trabajado es por experiencia laboral y por no estar informados sobre las posibilidades de empleo que surgen a su alrededor.

Gráfico 2: Actualmente está laborando



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a economistas

En el **Gráfico 2**, se refleja que el 58.06% (18) actualmente está trabajando, siendo más de la mitad de los economistas encuestados los que actualmente laboran y el restante que le pertenece al 41.94% (13) no cuenta con un empleo.

Lo cual demuestra que la mayoría de los economistas egresados de la FAREM-Estelí cuentan con un empleo y que con tantas dificultades es posible ingresar de forma satisfactoria al mercado laboral, solo se debe tener confianza en sí mismo y mucha perseverancia.

Tabla 7: Cargo que desempeña versus el salario

		Salario promedio mensual para el cargo				Total
		C\$ 0.00	C\$ 1 a C\$ 5,000.00	C\$ 5,000.01 a C\$ 10,000.00	C\$ 10,000.01 a C\$ 15,000.00	
Cargo que desempeña	No aplica	41.94%	0.00%	0.00%	0.00%	41.94%
	Auxiliar Contable	0.00%	9.68%	6.45%	0.00%	16.13%
	Dependiente	0.00%	9.68%	0.00%	0.00%	9.68%
	Asistente de Bodega	0.00%	3.23%	0.00%	0.00%	3.23%
	Obrera	0.00%	3.23%	3.23%	0.00%	6.45%
	Responsable de logística	0.00%	3.23%	0.00%	0.00%	3.23%
	Actualizadora	0.00%	0.00%	3.23%	0.00%	3.23%
	Propietaria	0.00%	3.23%	0.00%	3.23%	6.45%
	Contadora	0.00%	3.23%	3.23%	0.00%	6.45%
	Administración	0.00%	0.00%	3.23%	0.00%	3.23%
Total		41.94%	35.48%	19.35%	3.23%	100.00%

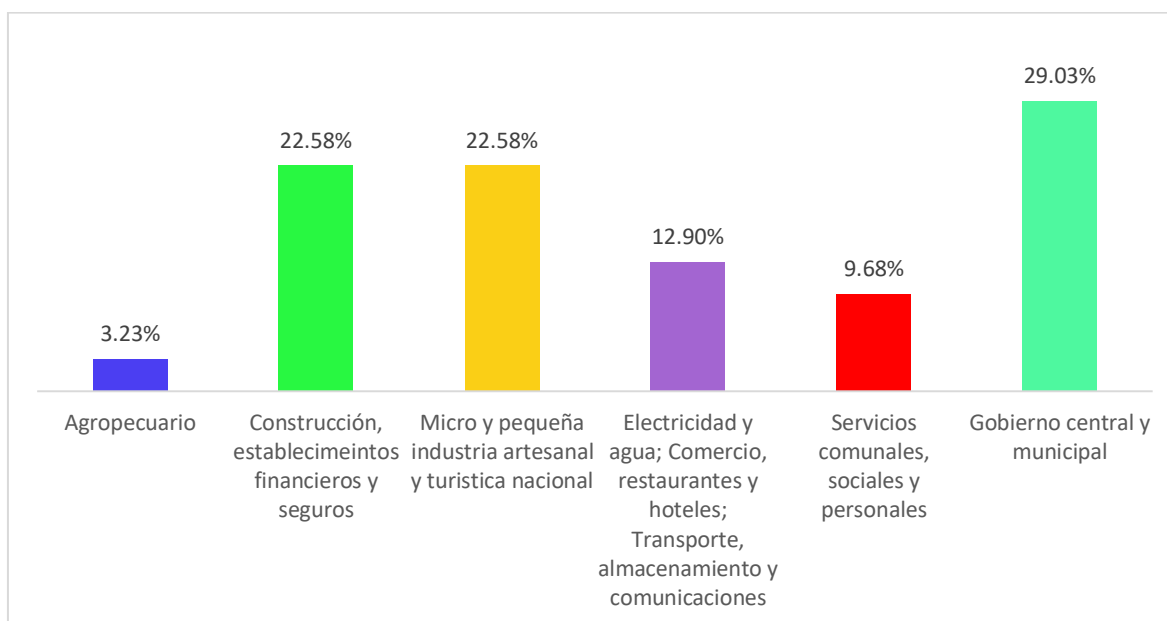
Fuente: Elaboracion propia con base al cuestionario aplicado a economistas

En la **Tabla 7** de contingencia, se analizan dos variables en donde el cargo que desempeña el encuestado es la variable independiente y el salario es la variable dependiente, actualmente la oferta de economista en el mercado laboral con respecto al cargo que desempeñan es muy amplio y su salario va en dependencia de al mismo. Teniendo que el 35.48% (11) tienen un salario de entre C\$ 1.00 a C\$ 5,000.00 córdobas mensuales y donde el 9.68% (3) tiene el cargo de auxiliar contable, otro 9.68%(3) como dependiente, el 3.23% (1) de los que tienen este salario laboran como asistente de bodega, obrera y responsable de logística, así como también es el salario de una propietaria y contadora.

El 19.35% (6) de los encuestados que trabajan actualmente tiene un ingreso salarial de entre C\$ 5,000.01 a C\$ 10,000.00, de los cuales el 6.45% (2) tiene el cargo de auxiliar contable, el 3.23% (1) trabaja como obrera y así también un 3.23% (1) como actualizadora, dos porcentajes más correspondientes a 3.23% (1) de los encuestados laboran con el cargo de contadora y administradora. Un 3.23% (1) de los economistas encuestados tienen un salario de entre C\$10,000.00 a C\$ 15,000.00 mensual con el cargo de propietaria, en donde busca la alternativa de generar negocios propios con los que uno se puede desempeñar y generar empleo. El restante 41.49% (13) del total de encuestados no aplicaron a la pregunta del cuestionario debido que no están laborando actualmente, siendo así que no desempeñan ningún cargo y lo que les lleva a tener un ingreso mensual de C\$ 0.00.

Se muestra que hay economistas que no desempeñan ningún cargo relacionado al perfil de la carrera, pero aun así son personas enfocadas que buscan formas de tener ingresos económicos, aunque con el cargo que desempeñan tampoco quiere decir que se tienen los mismos ingresos, sino a como se observa en la tabla N° 5 que un auxiliar contable tienen variedad de salarios que van en dependencia del lugar o forma como se desempeña el mismo al igual que una obrera o contador.

Gráfico 3: Actividad económica en que mejor se desempeñar

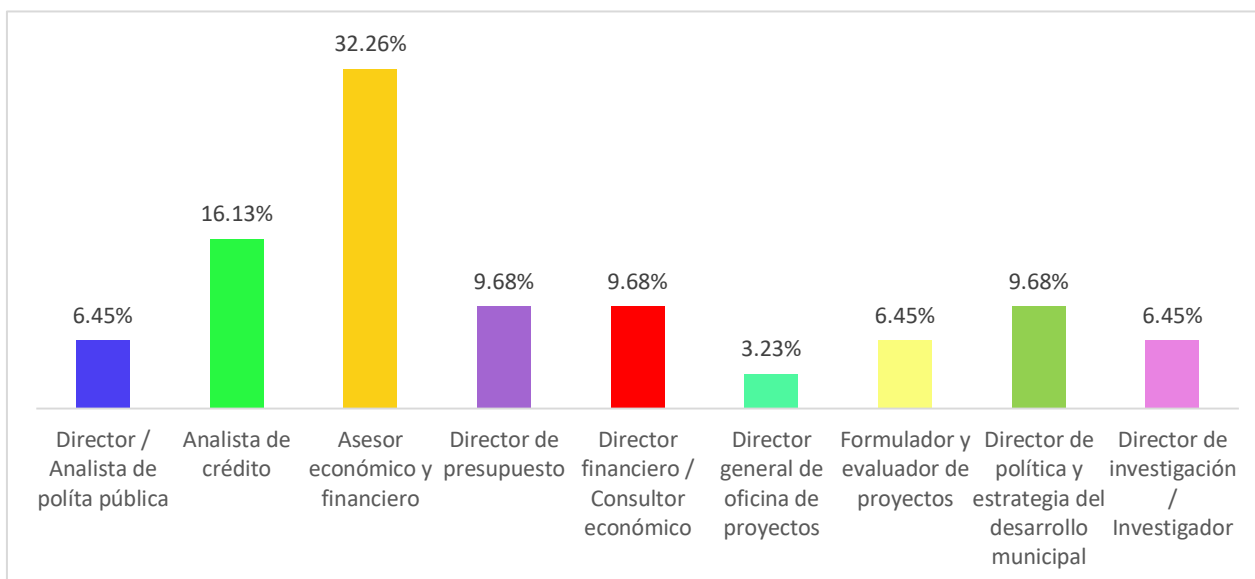


Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a economistas

En el **Gráfico 3**, del total de los encuestados el 29.03% (9) se siente capacitado para desempeñarse en la actividad económica del gobierno central y municipal, un 22.58% (7) considera que en la parte de construcción, establecimientos financieros y seguros, otro 22.58% (7) se siente capaz de trabajar en las micro y pequeñas industrias artesanales y turística nacional.

El 12.90% (4) se siente capacitado para trabajar en electricidad y agua; Comercio, restaurantes y hoteles; Transporte, almacenamiento y comunicaciones. Un 9.68% (3) trabajaría en la actividad económica de servicios comunales, sociales y personales, el 3.23% (1) restante con forme a su capacidad laboral se desempeñaría mejor en el ámbito agropecuario.

Se demuestra que la capacidad de trabajar en los distintos sectores económicos que se encuentran en Nicaragua va en dependencia de las capacidades y experiencias que tiene el economista, pero también se refleja que su ámbito laboral es amplio.

Gráfico 4: Cargo en el que mejor se desempeñan con base a la formación


Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a economistas

En el **Gráfico 4**, con base al cuestionario aplicado a los economistas se presentan los cargos en los que mejor se pueden desempeñar los mismo en base a los conocimientos y experiencias que tienen, entre los cargos más destacados se encuentra el de asesor económico y financieros con un 32.26% (10), analista de crédito con un 16.13% (5) del total de los encuestados.

El otro 51.61% considera que se desempeñaría mejor en los distintos cargos presentados en el **Gráfico 4**, de los cuales son los más acordes al perfil del economista y lo que los diferencia de otros profesionales, siendo características destacadas en la oferta laboral.

Con lo que demuestra que el cargo que mejor puede desempeñarse el economista va en relación a la actividad económica presentada en la **Gráfico 3**, donde demuestra que del 29.03% (9) que están capacitados para trabajar en gobierno central y municipal, solo el 6.45% (2) del total de los encuestados se podría desempeñar en el cargo más acorde con la actividad económica.

Tabla 8: Satisfacción de la carrera versus otra carrera que hubiese estudiado

		Está satisfecho con la carrera		Total
		Si	No	
Que otra carrera hubiese estudiado	Contaduría pública	29.03%	0.00%	29.03%
	Administración	22.58%	0.00%	22.58%
	Medicina	6.45%	0.00%	6.45%
	Ingeniería Industrial	6.45%	0.00%	6.45%
	Física Matemática	3.23%	0.00%	3.23%
	Gastronomía	0.00%	3.23%	3.23%
	Banca y Finanzas	9.68%	0.00%	9.68%
	Relaciones Internacionales	3.23%	0.00%	3.23%
	Mercado Técnica	9.68%	0.00%	9.68%
	Ingeniería Agropecuaria	6.45%	0.00%	6.45%
Total		96.77%	3.23%	100.00%

Fuente: Elaboracion propia con base al cuestionario aplicado a economistas

Para ser un economista que oferte las capacidades correctas y que se desempeñe bien en el ámbito laboral, tiene que ser una persona segura de lo que sabe y apasionada por lo que hace.

En la **Tabla 8** de contingencia, se refleja que de los encuestados el 96.77% (30) está satisfecho con la carrera que estudio, siendo una característica primordial el ser apasionado por la profesión y entre los cuales también se tienen alternativas de estudio, como en el caso del 29.03% (9) de los encuestados que expresaron haber tenido la opción de estudiar contaduría pública, el 22.58% (7) la carrera de administración, un 3.23% (1) física matemática y un 9.68% (3) la carrera de banca y finanzas, todas estas a fines de la carrera estudiada.

El 6.45% (2) una opción alternativa la carrera de economía era la de medicina e ingeniería industrial, la carrera de relaciones internacionales con un 3.23% (1) de alternativa de carrera y un 6.45% (2) en ingeniería agropecuaria. Del 100% de los encuestados solo el 3.23% (1) no se siente satisfecho con la carrera que estudio, siendo este un impedimento para poderse desempeñar bien como economista y el cual expreso que la carrera por la cual cambiaría sería gastronomía.

Lo que demuestra que a pesar que se esté satisfecho con la carrera, los encuestados tenían alternativas de estudio que pudieron ser su principal carrera.

Tabla 9: Formación reciba versus seguir ofertando la carrera en la FAREM-Estelí

		Considera que la FAREM-Estelí debería seguir ofertando la carrera de economía		Total
		Si	No	
Cómo valora la formación recibida en la FAREM-Estelí	Muy buena	64.52%	0.00%	64.52%
	Buena	32.26%	0.00%	32.26%
	Regular	0.00%	3.23%	3.23%
Total		96.77%	3.23%	100.00%

Fuente: Elaboracion propia con base al cuestionario aplicado a economistas

En la **Tabla 9** de contingencia, de acuerdo al cuestionario aplicado a los economistas un 64.52% (20) considera muy buena la formación recibida en la FAREM-Estelí, un 32.26% (1) solamente la catalogo como buena. De igual manera el 96.77% (30) expreso que si se debería seguir ofertando la carrera ya que sería una forma de inculcar a las personas que el significado de la carrera no es solo ahorrar dinero sino de cómo analizar los recursos con los que se cuenta y hacer buena inversión en algo productivo ya sea personal o colectivo, obteniendo así una formación integral, y existe un extenso campo laboral o se puede ejercer de manera independiente, hasta emprender en un negocio.

Un 3.23% (1) valoró la formación recibida como regular, el mismo porcentaje que expresó que la facultad no debería seguir ofertando la carrera de economía ya que consideraba que es necesario fortalecer todo el pensum de la misma, ya que no se tiene con claridad el desempeño o perfil de esta, y esto debido a que existen puntos esenciales que no se tratan en la carrera como recursos humanos, administración y derecho empresarial.

Demostrando que los economistas valoran muy buena la formación que recibieron por parte de la FAREM-Estelí y que consideran que la carrera se debería seguir ofertando porque para tener un progreso económico en el país se necesitan más profesionales capacitados en la economía.

6.2. Comportamiento de la demanda

En este sub apartado se presentan resultado correspondientes al segundo objetivo de investigación, presentando el sector económico y el tamaño de la empresa a la cual se encuestó, la oportunidad de realizar las prácticas y los colaboradores que tienen con relación a los economistas, así como los profesional que más demanda la empresa, los egresados que tienen de la FAREM-Estelí con relación a su cargo y salario, la importancia del economista en la empresa, la actividad económica y cargo en donde consideran más conveniente la intervención del economista.

Tabla 10: Sector económico versus tamaño de la empresa

		Tamaño de empresa				Total
		Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande	
Sector económico	Pública	0.00%	0.00%	30.00%	10.00%	40.00%
	Privada	10.00%	30.00%	0.00%	10.00%	50.00%
	ONG	0.00%	10.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Total		10.00%	40.00%	30.00%	20.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a empresa

Los resultados expuestos en la **Tabla 10** de contingencia se muestra el tamaño de las empresas, teniendo el 10% de microempresa, el 40% de pequeña empresa, mediana el 30.00% y por último la grande con un 20%. También se especifica el sector económico teniendo como resultado que el 40.00% son empresas públicas, el 50.00% corresponde a las privadas y el 10.00% le pertenece a las organizaciones no gubernamentales (ONG).

Esto nos muestra que las empresas que sobresalen en la inserción laboral de economistas son las de tamaño pequeño mediano, perteneciente al sector privado y público.

Tabla 11: Practicas versus colaboradores

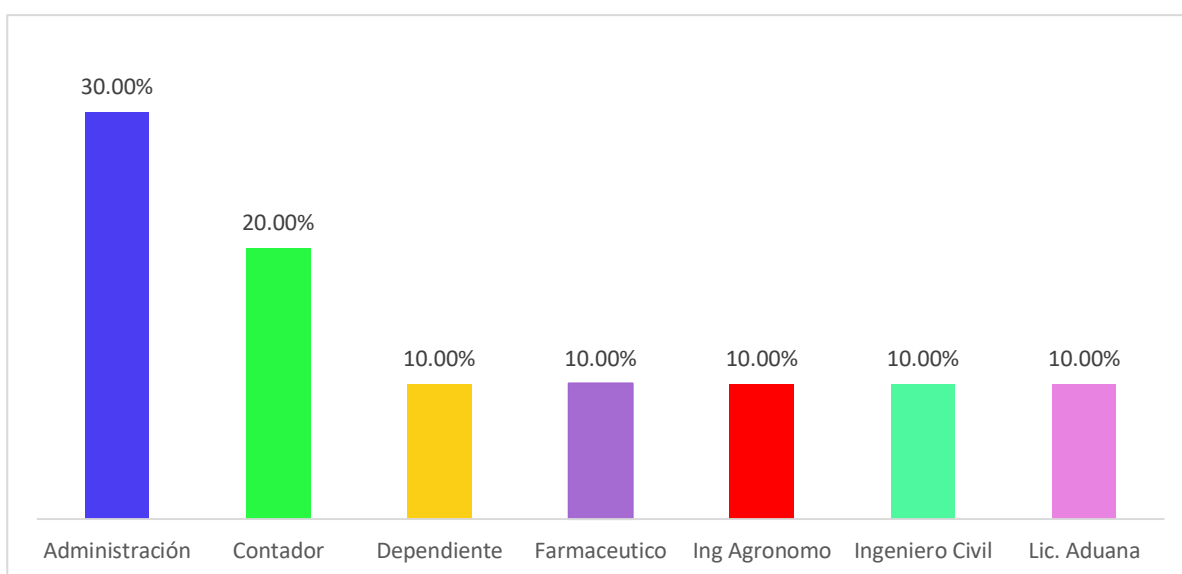
		Ha tenido practicantes o colaboradores		Total
		Si	No	
Permiso de prácticas	Si	80.00%	10.00%	90.00%
	No	0.00%	10.00%	10.00%
Total		80.00%	20.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a empresa

En la **Tabla 11** de contingencia, se están analizando dos variables las que son si se ha tenido practicantes en su institución o no, teniendo como resultado según los encuestados un 80% (8) señaló que si ha tenido y el 20% (2) restante dijo que no, y por otro lado si es posible dar oportunidad a los estudiantes de realizar las practicas los cuales expresaron que si con el 90% (9) y el 10% (1) no.

Se muestra que un practicante es bienvenido en las empresas para realizar prácticas que son de suma importancia en la preparación de un futuro profesional y pueden ser canteras para la inserción laboral.

Gráfico 5: Profesionales que más demandan las empresas



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a empresa

En el **Gráfico 5**, se logra apreciar las principales profesiones que son más demandadas por las empresas, encabezando la lista administración con el 30% (3), seguidos por contadores con el 20% (2), finalizando con 10% (1) con las profesiones como farmacéuticos, Ingenieros Agrónomos, Ingenieros civiles, Licenciados en Aduanas y para finalizar con dependientes para tiendas.

Con lo que demuestra que las principales profesiones demandadas por las empresas son administradores y contadores, las cuales pueden desempeñar los economistas ya que son carreras afines a la profesión estudiada.

Tabla 12: Egresados FAREM-Estelí versus egresados ciencias económicas

		Actualmente tiene egresados de la FAREM-Estelí		Total
		Si	No	
Tiene egresado de la carrera de Ciencias Económica	Si	50.00%	0.00%	50.00%
	No	20.00%	30.00%	50.00%
Total		70.00%	30.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a empresa

En la **Tabla 12** de contingencia, se refleja que el 70% (7) de las empresas responden que si tienen egresados de la FAREM-Estelí, mientras tanto el 30% (3) dicen que no cuentan con colaboradores provenientes de dicha universidad, asimismo se les pregunto específicamente por los egresados de ciencias económicas obteniendo como resultado que el 50% (5) si tienen egresados en ciencias económicas y el otro 50% (5) señalan que no.

Esto demuestra que la FAREM-Estelí es una fuente de profesionales para las empresas, en donde la mayor parte son egresados en las carreras de ciencias económicas.

Tabla 13: Salario promedio versus cargo que desempeñan

		Cargos que desempeñan					Total
		Agentes aduaneros	Asistente	Caja	Contador	Ninguno	
Salario promedio	C\$ 0.00	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	30.00%	30.00%
	De C\$ 1.00 a C\$ 5,000.00	10.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	10.00%
	De C\$ 5,000.01 a C\$ 10,000.00	0.00%	0.00%	20.00%	10.00%	0.00%	30.00%
	De C\$ 10,000.01 a C\$ 15,000.00	0.00%	10.00%	0.00%	20.00%	0.00%	30.00%
Total		10.00%	10.00%	20.00%	30.00%	30.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a empresa

La **Tabla 13** de contingencia, se muestra el cargo que desempeñan los egresados en distintas empresas, combinado con en el salario promedio mensual, teniendo que el 30% (3) de los egresados de la FAREM-Estelí tiene el cargo de contadores, de los cuales el 10% (1) tiene un salario de entre C\$5,000.01 a C\$10,000.00 y el otro 20%(2) de C\$10,000.01 a C\$15,000.00. Un 20% (2) de las empresas tienen egresados en el cargo de caja con el salario de entre C\$5,000.01 a C\$10,000.00, y un 30% (3) no tienen egresados de la FAREM-Estelí.

Lo que demuestra la relación existente de los cargos y salarios que tienen los economistas especificados en la **Tabla 7** de contingencia, con los que están laborando en las empresas encuestadas. Teniendo que el cargo más activo por egresados de la FAREM-Estelí es el de contador y el cual tiene dos salarios promedio que va en dependencia del tipo de empresa en donde laboran actualmente los economistas.

Tabla 14: Conoce el perfil versus importancia de tener un economista

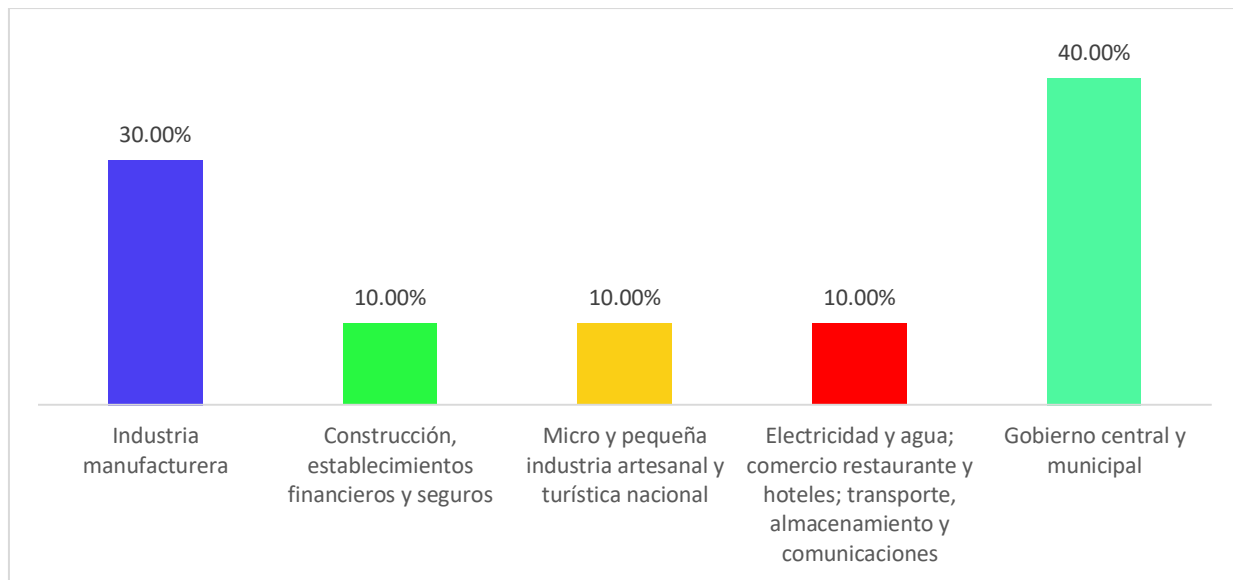
		Conoce el perfil del economista		Total
		Si	No	
Importancia de tener un economista	Muy Importante	30.00%	30.00%	60.00%
	Poco Importante	40.00%	0.00%	40.00%
Total		70.00%	30.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a empresa

La **Tabla 14** de contingencia, se determina el conocimiento que se tiene del perfil de un economista obteniendo resultados satisfactorios ya que la mayoría lo conoce con un 70% (7) y el 30% (3) indico que no conoce el perfil, pero luego se les informo sobre las habilidades de este profesional y su desempeño, por tanto se determina que el 60% (6) de las empresas encuestadas consideran que es de suma importancia tener un economista en su empresa, mientras tanto el 40% (4) restante señaló que es poco importante, esto debido a la actividad económica de la empresa, ya que en algunas este tipo de profesional es indispensable y en donde demandan más otro tipo de técnicos.

Esto demuestra que un economista es un elemento fundamental dentro de una empresa ya que este ayuda a pronosticar los resultados y resuelven los problemas que presentan dichas empresas, haciendo uso de sus conocimientos en materia económica para recopilar, analizar e interpretar información estadística y presentar sus observaciones.

Gráfico 6: Actividad económica que se desempeñaría mejor un economista

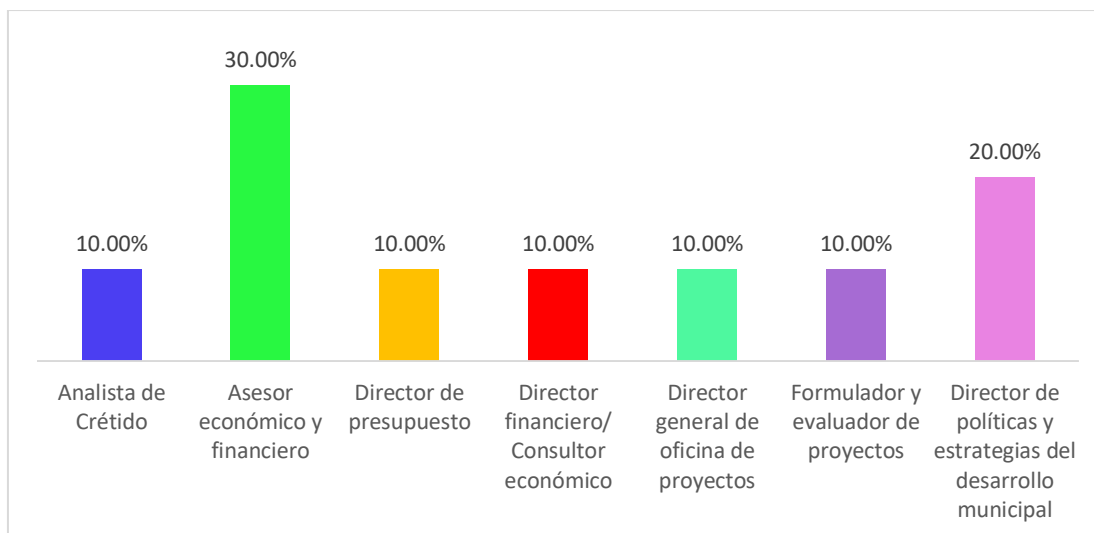


Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a empresa

En el **Gráfico 6**, se muestra la actividad donde la empresa considera que mejor se puede desempeñar un economista, con el 40% (4) tenemos gobierno central y municipal donde un economista aportaría mucho sus conocimientos sobre políticas públicas, el 30% (3) indica la actividad industria manufacturera, seguido de otras actividades económicas.

Esto demuestra que al igual que el **Gráfico 3** el economista considera que la actividad económica en que mejor se puede desempeñar es en el de gobierno central y municipal, esto debido a las capacidades que tiene este tipo de profesional.

Gráfico 7: Cargo que mejor se desempeña un economista



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a empresa

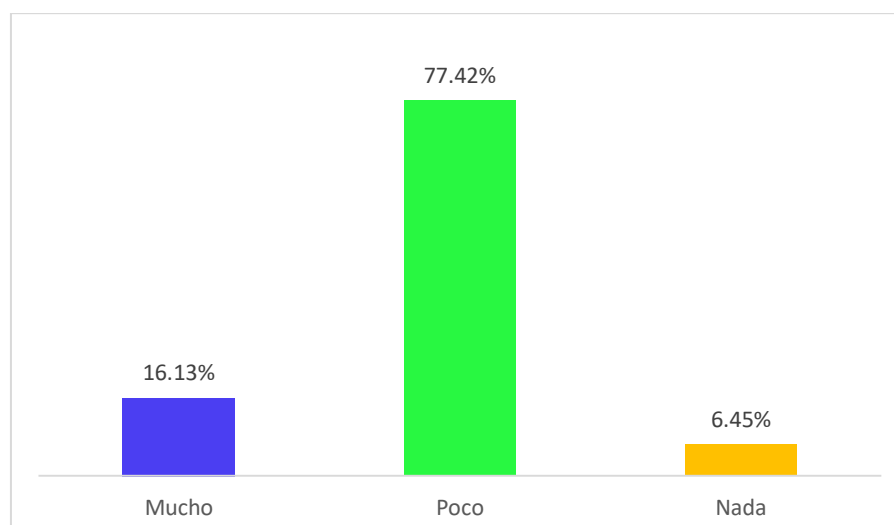
En el **Gráfico 7** se tiene que de las empresas encuestadas el 30% (3) que equivale a la mayor parte de los resultados sobre el cargo que mejor se desempeñaría un economista es asesor económico y financiero, seguido por el 20% (2) que considera más apto el cargo de director de políticas y estrategias de desarrollo.

Esto demuestra que un economista es multifacético y preparado para enfrentar cualquier situación laboral por ello una pregunta importante fue saber dónde mejor se desempeña un economista, con lo cual se concluye que los economistas pueden desempeñarse con eficiencia y responsabilidad en los distintos cargos antes mencionados, destacando así que las empresas consideran que el cargo de asesor económico y financiero es el más acorde a la carrera, al igual que se refleja en el **Gráfico 4** sobre la opinión de los economistas.

6.3. Competencias para la inserción laboral

En este sub apartado se presentan resultado correspondientes al tercer objetivo de investigación, presentando las relaciones entre los diferentes tipos de competencias basados en lo que ofertan los economistas con lo que demandan las empresas.

Gráfico 8: Demanda de las competencias básicas a economistas

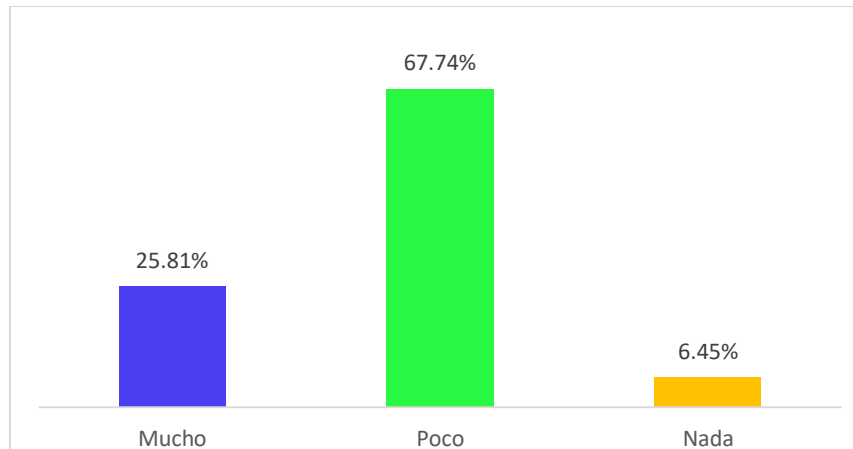


Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a economistas

En el **Gráfico 8** se muestra que a la hora de buscar un empleo para el 77.42% (24) de los economistas las competencias básicas tienen poca incidencia en la inserción en el mercado laboral y solo al 16.13% (5) se le solicitó más este tipo de competencias.

Esto demuestra que las competencias básicas tienen poca incidencia en la mayoría de las empresas donde se solicitan colaboradores, las cuales tienen relación con las tablas de anexo N°5, de las cuales son las tablas N° 8: habilidad lectora, N°9: La escritura, N°10: Comunicación y N°11: Idioma.

Gráfico 9: Demanda de las competencias genéricas a economistas

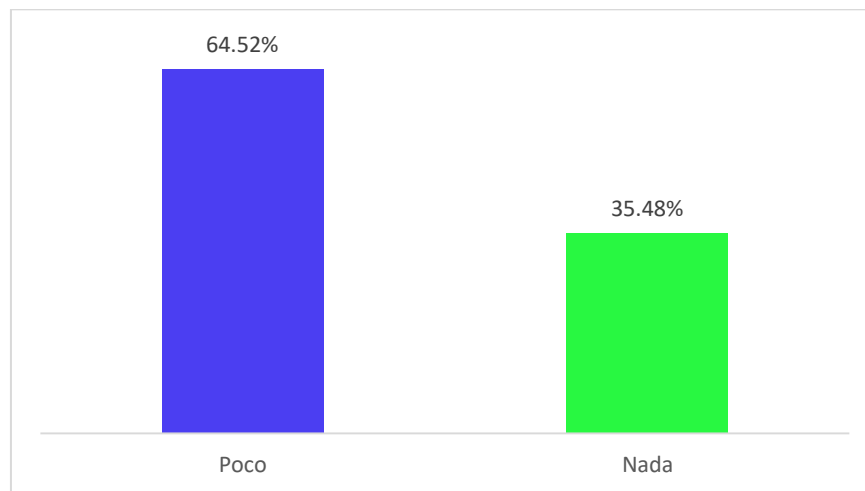


Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a economistas

En el **Gráfico 9**, se ve reflejado el nivel de incidencia que un economista considera que las empresas solicitan a la hora de contratar colaboradores, teniendo que el 67.74% (21) de los economistas opinan que las empresas piden poco el tipo de competencias donde va incluida la capacidad de trabajar en equipo, la planificación y habilidad para negociar, el 25.81% (8) consideran que los empleadores solicitan mucho este tipo de habilidades y que solo el 6.45% (2) no creen que se soliciten las competencias genéricas.

Esto demuestra que las competencias genéricas no se consideran por parte de los economistas como fundamentales para que los colaboradores lo soliciten al momento de contratar colaboradores.

Gráfico 10: Demanda de competencias específicas

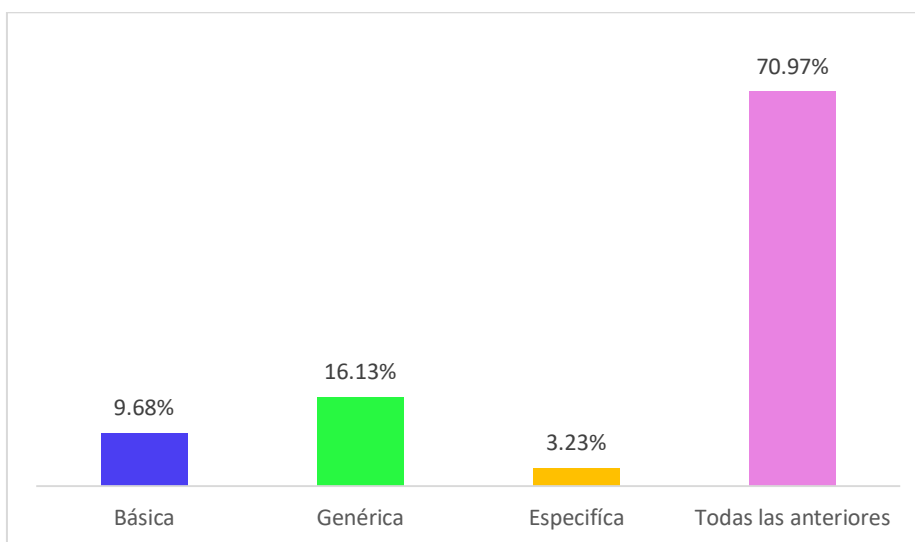


Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a economistas

En el **Gráfico 10**, se ve reflejado el nivel de importancia que consideran los economistas que tienen las competencias específicas para las empresas donde solicitan empleo, teniendo que el 64.52% (20) de los encuestados valoran que las empresas poco observen las competencias específicas y el restante 35.48% (11) consideran que no solicitan para nada las competencias específicas donde va incluido la habilidad de hacer análisis micro y macroeconómicos, diseño de modelos, análisis de proyectos y lo que es la defensa y seguridad nacional.

Esto demuestra que el cuestionario aplicado a economistas, manifiestan de manera muy significativa que las competencias específicas no son de mucha relevancia y que los empleadores no demandan estrictamente este tipo de habilidades, sino que se enfocan en otro tipo de competencias. Esto no quiere decir que todas las empresas soliciten lo mismo, sino que va en dependencia del tipo de necesidad que tenga dicha entidad.

Gráfico 11: Competencias que sirvió más en la formación profesional

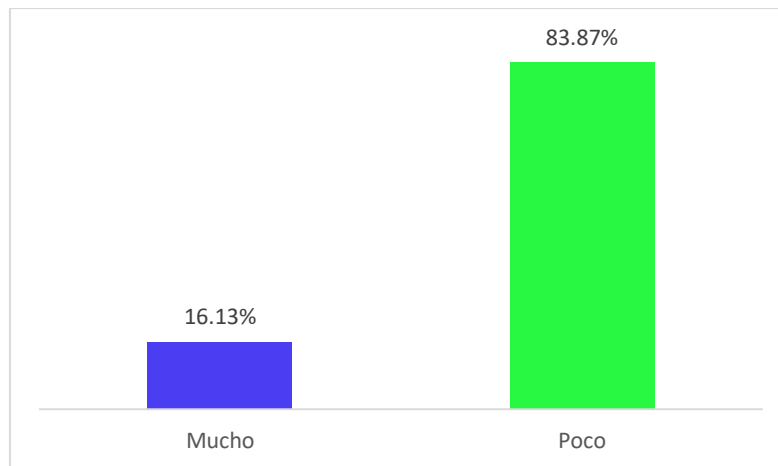


Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a economistas

En el **Gráfico 11**, se muestra la incidencia que tuvieron las competencias para la formación profesional del economista, teniendo que el 70.97% (22) consideran que todas las competencias presentadas les fue de utilidad en la formación académica y solo el 3.23% (1) opina que la que más le sirvió es la competencias específica.

Demostrando que todas las competencias son esenciales tanto en el ámbito personal como en la parte profesional, ya que generan un mejor nivel de conocimiento.

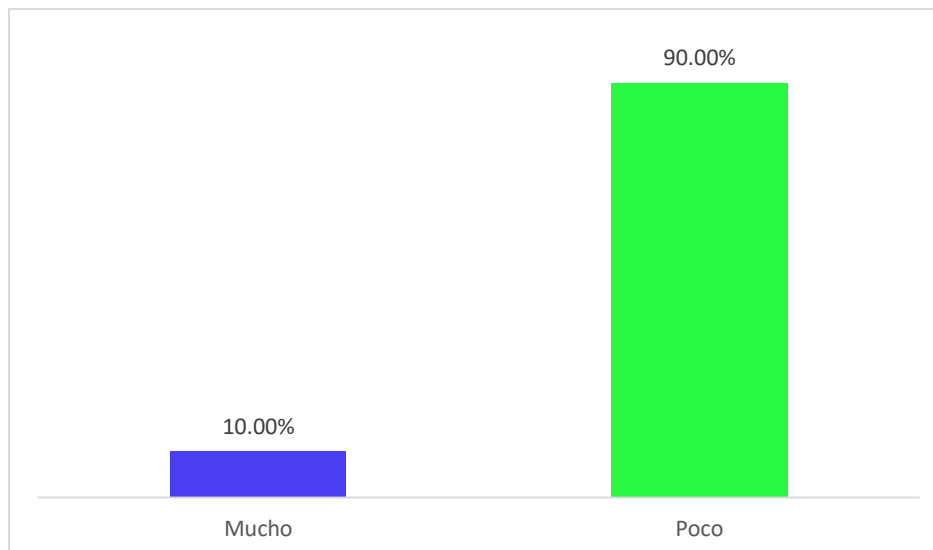
Gráfico 12: Oferta de competencias básica



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a economistas

De acuerdo a la **Gráfico 12**, con base al cuestionario aplicado a economistas, el 83.87% (26) se califican a sí mismos que su capacidad de ofertar este tipo de competencia es poca y el otro 16.13% (5) brinda más este tipo de competencia.

Gráfico 13: Demanda de las competencias básicas de las empresas



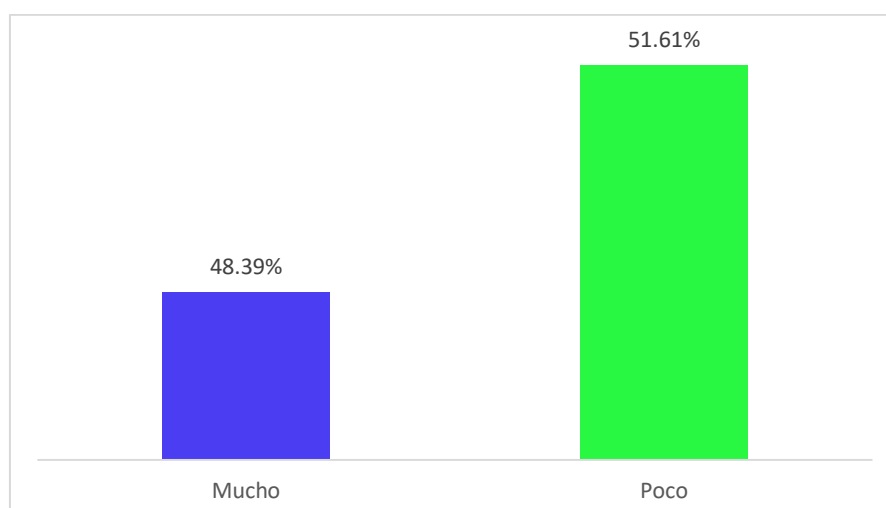
Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a empresas

En la **Gráfico 13** se presentan las competencias básicas y su nivel de relevancia según lo que demandan las empresas al momento de contratar colaboradores, según el 90% (9) describieron que este tipo de habilidades tienen poca incidencia para emplear y solo el 10% (1) dijo que en su empresa es de mucha relevancia.

En base a los diferentes tipos de competencias básicas, lo que ofertan más es la capacidad de comunicación, seguido de la escritura y la habilidad lectora, por último el idioma ya que no le toma mucha importancia; por otro lado lo que las empresas demandan más es las comunicación, seguido de la habilidad lectora y la escritura, por último el idioma.

Esto demuestra que la relación que tienen las competencias demandadas por las empresas con las ofrecidas por los economistas señalada en el **Gráfico 12**, concuerdan entre sí, por lo tanto la hipótesis es rechazada en relación al análisis y dejando en claro que se tienen buena opinión sobre las mismas y muy buena relación con lo que están demandando las empresas con lo que se oferta en el mercado laboral.

Gráfico 14: Oferta de competencias genéricas



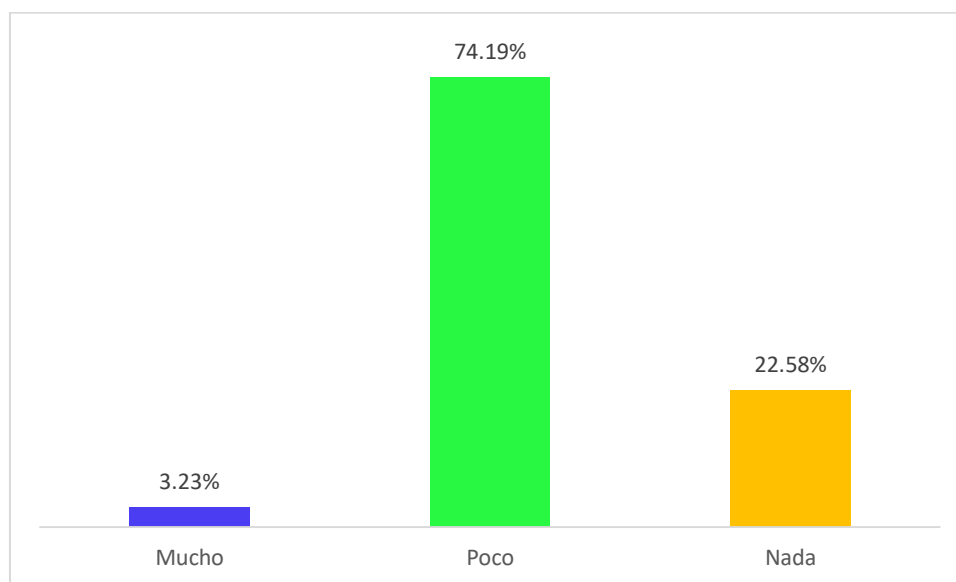
Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a economistas

En el **Gráfico 14**, se muestra que el 51.61% (16) de los economistas encuestados se califican a sí mismos que su capacidad de ofertar la competencias genérica es poca y el otro 48.39% (15) está más capacitado en este ámbito, teniendo como primer instancia la capacidad de trabajar en equipo ya que es una característica importante de las cuales se enseñan en la FAREM-Estelí, luego la capacidad de planificación es de las que más poseen los economistas porque es parte esencial de la formación de la carrera y por ultima instancia la habilidad para negociar es con la que menos se identifican porque es una habilidad que se va obteniendo durante el desempeño en el mercado laboral.

Con relación a las encuestas realizadas a los empleadores el 100% (10) respondieron que este tipo de competencias son muy importante para contratar colaboradores.

Lo que demuestra que lo que demandan las empresas para contratar colaboradores tiene poca relación con lo que ofertan los economistas, ya que los empleadores exigen mucha demanda de este tipo de habilidades, siendo poco relacionado con las competencias que poseen los economistas encuestados.

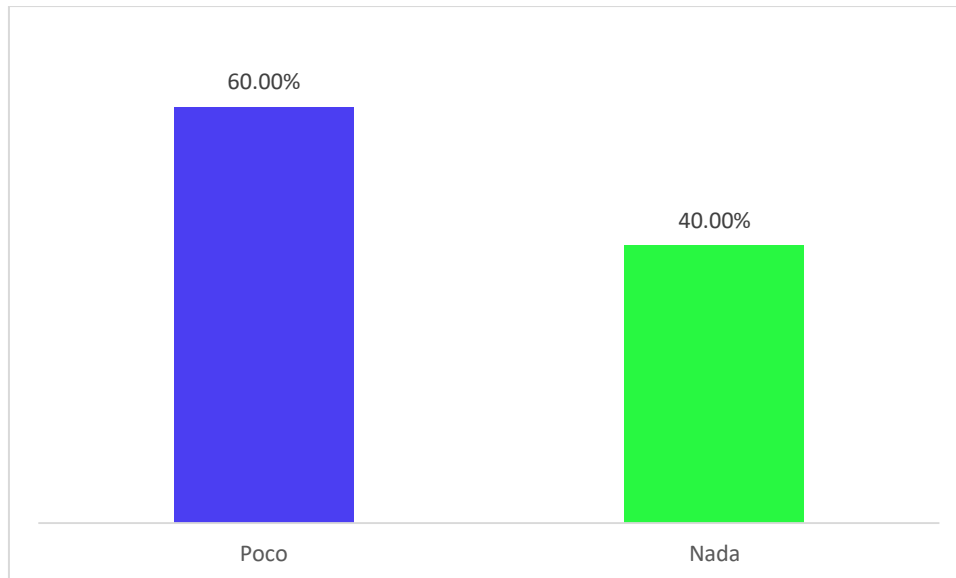
Gráfico 15: Oferta de competencias específicas



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a economistas

Gráfico 15, se puede observar el comportamiento que tienen las habilidades específicas de un economista, de las cuales se observa que el 74.19% (23) tiene poco desempeño en este tipo de competencias y solamente el 3.23% (1) se caracteriza con mucho conocimiento sobre estas competencias y por tanto están siendo aplicadas en el ámbito laboral.

Gráfico 16: Demanda de competencias específicas de las empresas



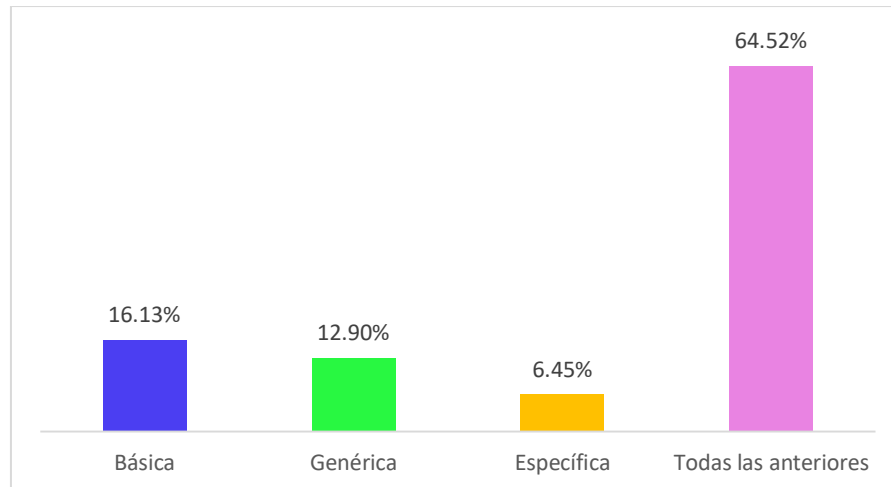
Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a empresas

En la **Gráfico 16**, se puede observar el nivel de importancia que tienen las habilidades específicas de un economista para las empresas, de las cuales se observa que el 60% (6) solicita poco las competencias específicas y solamente el 40% (4) de los empleadores no demandan las competencias específicas.

Esto demuestra que las competencias ofrecidas por los economistas mostrados en el **Gráfico 15**, tienen relación con las demandadas por las empresas y que la hipótesis es rechazada. Especificando que entre las competencias específicas las más ofertadas son los el de análisis microeconómicos, seguido del análisis de proyecto y macroeconómicos, y por último el diseño de modelos y la parte de defensa y seguridad nacional.

En comparación con las demandadas se encuentra en primero instancia el diseño de modelos, seguido del análisis de proyecto, luego el análisis económico, diseño de modelos y el análisis macroeconómicos.

Gráfico 17: Competencia que sirve más para la inserción en el mercado laboral



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado a economistas

En el **Gráfico 17** se refleja el nivel de inclusión de las distintas competencias para poder insertar en el mercado laboral, teniendo que el 64.52% (20) de los economista ofertan y consideran muy importantes que se necesitan la variedad de estas mismas, el 16.13% (5) indico que la más que se aprovecha para la inserción laboral son las competencias básica, seguido por la genérica con el 12.90% (4) y por último el 6.45% (2) concentrados en las competencias específicas en base a un economista.

Esto demuestra que si son importantes y necesarias cada una de las competencias en el mercado laboral, pero estas van en dependencia del tipo de empresa y el puesto para el cual se está aplicando.

Propuestas de competencias para economistas

A partir de los resultados se proponen competencias que se pueden desarrollar en cada persona y que ayuden a la inserción de economistas en el mercado laboral.

Competencias	Objetivos	Acciones
Básicas	Ser ético	Mejorar las relaciones con las personas
		Respetar las decisiones de los demás
	Poder adaptarse al cambio	Ser previsor ante las situaciones.
		Buscar lo positivo de las cosas.
Genéricas	Ser proactivo	Tener autoconfianza.
		Analizar con determinación las acciones.
		Pensar más allá del corto plazo.
		Establecer metas.

Propuesta de competencias que se pueden ir formando en la vida académica de los economistas.

Competencias	Objetivos	Acciones
Básicas	Poder redactar	Ampliar la lectura de informes, para mejorar la gramática y la escritura
		Mejorar la redacción de ensayos
		Leer y redactar artículos científicos que ayuden a la estimulación de redacción.
Genéricas	Tener conocimientos tecnológicos	Conocer las herramientas tecnológicas
		Usar estas mismas herramientas para especializarse en el manejo de Excel.
		Hacer un buen uso de las herramientas tecnológicas.
Específicas	Estudiar posgrado	Estudiar una especialidad vinculada al perfil profesional.
		Estudiar una maestría vinculada al perfil profesional.
		Estudiar un doctorado vinculada al perfil profesional.
	Estudiar programas tecnológicos	Ampliar los conocimientos en el programa software vinculada a la economía.
		Estudiar programas específicos de estadística como Info Stata, SPSS, R, SAS, entre otros.
		Estudiar programas econométricos como E-views

El mercado laboral es exigente y competitivo, por esa razón se proponen competencias que demandan más preparación para los que están aspirando a nuevos puestos de trabajo dividido en las que se pueden desarrollar de forma empírica y las que se van formando de manera científica con la motivación de cada economista y el aporte de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM-Estelí).

Competencias básicas, donde el economista puede mejorar sus aptitudes tanto a nivel personal como profesional, así como ayudar a que las personas se vayan acomodando a los cambios que se generan con las nuevas generaciones.

Con relación a las competencias genéricas está enfocado al ámbito laboral, donde el economista puede obtener conocimientos sobre Excel, ya que es un programa que ayuda a tener un mejor control de los procesos y áreas de las empresas. La proactividad ayuda a ser más eficiente con relaciones a las actividades y cargos que puede realizar una persona en el lugar de trabajo.

Las competencias específicas, están enfocadas en optimar el pensum profesional porque puede tener conocimientos específicos de las diferentes ramas de la economía y con los posgrados les ayuda a tener facilidad de empleo.

VII. Conclusiones

Según los resultados obtenidos en el capítulo anterior se concluye que:

- **Objetivo N°1:** Mercado de la oferta laboral de los economistas.

Con las prácticas un egresado desarrolla sus destrezas y aprende a desempeñarse en su ámbito laboral, algunos jóvenes no saben aprovechar todas las nuevas oportunidades que se le presentan y se vuelven dependientes.

La mayoría de los egresados de la carrera de economía están activos y laborando en las diversas actividades económicas y sus salarios son bien remunerados con forme al cargo que desempeñan, también estos han tenido diferentes tipos de experiencias laborales, haciendo que tengan buena percepción profesional aunque a unos se les hizo un poco más difícil que otros ingresar al mercado laboral.

- **Objetivo N°2:** Mercado de la demanda laboral de los economistas.

Existen diversos tipos de empresas en los cuales se pueden realizar prácticas profesionales y se dan grandes oportunidades de empleo, en donde actualmente laboran egresados de la FAREM-Estelí teniendo cargos en donde pueden demostrar sus habilidades como egresados de la carrera de economía.

La mayor parte de empleadores si conocen el perfil de un economista, esto puede ser un paso positivo ya que genera más empleabilidad para los mismos y mejores aprovechamientos dentro de la empresa.

- **Objetivo N°3:** Competencias para la inserción laboral de los economistas.

Las competencias demandadas con las ofrecidas están en un punto de equilibrio, donde lo que las habilidades que demandadas las competencias son las mismas que están siendo ofertada por los economistas.

Teniendo en cuenta esto, es importante que los economistas creen nuevas habilidades personales que les ayude a tener un buen desempeño en el ámbito laboral, como es el ser proactivo de estar siempre un paso adelante sin esperar a que las personas digan lo que se tiene que hacer.

Por otra parte hoy en día es importante tener conocimientos de Excel porque son una herramienta que hace más fácil y factible el trabajo en las empresas, así como la adaptación al cambio donde la persona debe ser motivada y siempre positiva para buscar las formas de ajustarse a los cambios que se presentan en la vida personal como en la laboral.

- **Hipótesis**

En cuanto al cumplimiento o rechazo de la hipótesis, mediante los gráficos presentados en el análisis del tercer objetivo (*Gráfico 12, Gráfico 13, Gráfico 14, Gráfico 15 y Gráfico 16*) se muestra que esta es rechazada. Las competencias formadas por los economistas si responden en su mayoría a las demandadas por los empleadores, lo que lleva hacer el análisis de que si se tiene oportunidad de empleo para los egresados en economía.

El problema en sí, es que los egresados salen al campo laboral con la idea de que encontraran un empleo enfocado en la carrera que estudiaron y pensando en tener un excelente puesto, pero primero se debe adquirir conocimientos y experiencia para poder lograrlo, porque de eso se trata ir escalando los puestos de trabajo, y con cada uno de ellos aprender su función en la empresa, con el objetivo de que en el momento de tener un puesto mayor uno conozca cómo se trabaja cada área saber cuáles son sus fortalezas y debilidades, para así mejorar y tener un buen proceso tanto administrativo como laboral.

Solamente es buscar la forma de acoplarse a las distintas actividades en las que ofrecen plazas laborales, como tener una mejor comunicación y enlaces que ayuden a mejorar como personas y poder desempeñarse activamente en el mercado laboral.

VIII. Recomendaciones

En este apartado se presentan las recomendaciones de forma estratificadas por competencias:

Competencias básicas:

- A las autoridades universitarias de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí (FAREM) sugerimos seguir con las actividades que aportan al desarrollo de la comunicación, escritura e idioma.
- A los economistas y universitarios, practicar el hábito de la lectura lo cual ayuda a tener una mejor escritura y ampliar los conocimientos lingüísticos.

Competencias genéricas:

- A las autoridades universitarias de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM-Estelí), se les insta a seguir haciendo actividades que resalten el trabajo en equipo, así como realizar talleres sobre la planificación empresarial.
- A los universitarios, asistir a las actividades realizadas dentro y fuera de la facultad que ayuden a mejorar las competencias genéricas, como lo son aquellas que implementan estrategias de negociación empresarial y planificación.

Competencias específicas:

- A las autoridades universitarias de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM-Estelí), apoyar a los universitarios durante sus prácticas profesionales de tal manera que desempeñen los conocimientos y habilidades adquiridas en la universidad
- A los estudiantes universitarios, concientizarse sobre la importancia que tiene la inversión en capital humano, procurando actualizar conocimientos, instruirse durante sus prácticas, realizar estudios fuera de la universidad las cuales le ayuden a enfrentar el mercado laboral, porque se debe tener muy claro que el conocimiento no es estático sino todo lo contrario es constate.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, M. M. (Febrero de 2016). Impacto de la feria de empleo como estrategia para la inserción en el mercado laboral de los graduados de ingeniería y arquitectura de la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI) de Managua, en el periodo comprendido Julio - Septiembre 2015. Managua, Nicaragua.
- Aguirre, A., García, W., & Montoya, G. (2017). *Análisis del Salario Mínimo y Nivel de Vida de Nicaragua*. Managua, Nicaragua.
- Alles, M. (2007). *Gestión por competencias, (2da Edición)*. Mexico : Granica.
- Antón, P. (2011). *Empresa y Administración*. Macmillan Iberia, SA.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. 6a Edición*. Caracas - República Bolivariana de Venezuela: Editorial Episteme, C.A.
- Astudillo, L. (s.f.). *MATRIX*. Obtenido de <https://matrixcpmsolutions.com/que-es-r-y-por-que-usarlo/>
- Baltodano, O., & Pacheco, E. (2014). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Nicaragua: Bolinia Printing.
- Barón, J. (18 de Diciembre de 2018). *Capterra*. Obtenido de <https://www.capterra.es/software/119880/stata>
- Barro, R., & Sala, X. (2012). *Crecimiento económico*. Barcelona, España: Reverté.
- Bautista, J., Rincón, J., & Camargo, D. (2013). Un análisis de los profesionales en economía de la Universidad Militar Nueva Granada: Mercado Laboral y Competencias. *Universidad Militar Nueva Granada. Vol. XXI (1)*, 80.
- BCN. (2019). *Salario nacional promedio por actividad económica*. Managua: Banco Central de Nicaragua .
- BCN. (2019). *Salario promedio de empleo formal por actividad económica* . Managua, Nicaragua : Banco Central de Nicaragua .
- BCN. (2020). *Índice Mensual de Actividad Económica (IMAE)*. Managua: Banco Central de Nicaragua.
- Beier, G. (Febrero de 2014). Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu. Argentina.
- Bisquerra, R. (1992). *Orientación psicopedagógica y desenvolvimiento de recursos humanos*. Barcelona: La Llar del Libre .
- Blandón, K., & Moraga, F. (2014). Inversión, Crecimiento y Desarrollo de la Economía en Nicaragua. *Perspectivas en el Mercado Laboral* . Managua , Nicaragua .
- Bolsamanía. (25 de Agosto de 2012). *El desempleo y su efecto en la economía*. Obtenido de <https://www.bolsamania.com/buscartrabajo/el-desempleo-y-su-efecto-en-la-economia/>
- Boquin, H., Pereira, A., & Tercero, L. (12 de Septiembre de 2007). Análisis situacional sobre inserción en el mercado laboral de los egresados de la Facultad de CC.EE.EE UNSN-Leon. Leon, Nicaragua.

- Borja, J., & Valdivia, R. (2015). *Introducción a la gronomía*. Ecuador: EDIMEC.
- Concha, I., & González, J. (1995). *Empresa pública y empresa privada: Titularidad y eficiencia relativa*. España: Banco de España-Servicicos de estudios.
- CONFEDI. (2014). *Competencias en Ingenierías*. Republica Argentina: Red de Editoriales de Universidades privadas de la Republica Argentina. REUP.
- Cruz, G., & Eduardo, L. (2018). *Econometría aplicada usando Eviews 10*. Colombia: Javeriano.
- EAE Bunisse School. (4 de Julio de 2014). Obtenido de Los 6 beneficios de la gestión por competencias : <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/los-6-beneficios-de-la-gestion-por-competencias/>
- Escala, M., & Sánchez, J. (2010). Análisis conductual aplicado a la educación. *Revista Latinoamericana de Psicología*. .
- Estrada, T. (2008). *Principales Indicadores de Empleo de Nicaragua*. Managua: Instituto Nacional de Desarrollo.
- Falgueras, C. (2013). *Ingeniería del software*. UOC.
- García, J. M., & Gutierrez, R. (1996). *Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas*. REIs.
- Graue, A. (2009). *Fundamentos de Economía*. México: Pearson .
- Hernandez, L. (2002). *Organizacion de la sociedad civil, mercanismos e instruemntos sobre filantropia y control social:legislacion tributaria* . INTEC.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigacion, 6ta Edición* . México: Mcgraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. de.
- Herrera, S., Mantilla, D., & Vega, J. (2019). *Proceso administrativo del área de recursos humanos en la Empresa "Las Limas S. A." de la ciudad de Estelí, en el período 2018-2019* . Estelí, Nicaragua : FAREM-Estelí .
- Hidalgo Alvarez, W. (9 de Marzo de 2016). Jóvenes entre el subempleo y la emigración. *Economía*, pág. 5. Recuperado el 22 de Agosto de 2017, de <http://www.laprensa.com.ni/2016/03/09/economia/1998934-jovenes-entre-el-subempleo-y-la-emigracion>
- Hidalgo, B. (2013). *Mi salario como calcularlo y negociarlo con exito*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Holman Boquin, A. P. (12 de Septiembre de 2007). Analisis situacional sobre insercion en el mercado laboral de los egrsados de la Facuktal de CC.EE.EE UNSN-Leon . Leon, Nicaragua .
- Idalberto, C. (2000). *Administracion de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones*. Bogotá, Colombia: McGraw-hill.
- INEGI. (2018). *Clasificación para actividades económicas*. México: Instituto Nacional de Estadística y geografía.
- INIDE. (Febrero de 2019). *Informe de empleo*. Managua: Instituto Nacional de Información de Desarrollo .

- Jiménez, A. (2015). *Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias*. PeopleMatters.
- Jiménez, R. (1998). *Metodología de la investigación. Elementos básicos para la investigación clínica*. La Habana: Ciencias Médicas .
- Kiziryan, M. (30 de Abril de 2020). *Economipedian*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>
- López, G. (2017). Tendencias que marcan el futuro del trabajo. Sección empresarial . *ieUniversity*, 11.
- López, J. (1997). *El salario*. México: Instituto de Investigación Jurídica.
- Magalí, S., & Omar, A. (2018). *Comportamientos proactivos en el trabajo: adaptación y análisis psicométricos de una escala*. Argentina: Universidad Nacional de Rosario.
- Maynz, R., Holm, K., & Hubner, P. (1993). *Introducción a los métodos de la sociología empírica*. Madrid, España : Alianza Editorial, S.A. .
- Méndez, S., & Cuevas, A. (s.f.). *Manual introductorio al SPSS Statistics Standard Edition 22*. México: Universidad de Celaya.
- Mendoza, I. (2013). *Competencias básicas, genericas y especificas*. Mexico: UTEL.
- Miedes, B., & Asensio, J. (2011). *La estructura de la oferta laboral*. España: Universidad de Huelva.
- Montenegro, G. M. (Noviembre de 2016). "Análisis de la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí, período 2015 - 2016". Estelí, Nicaragua.
- Morales, D. (Abril de 2015). Principales factores de las competencias laborales que utilizan los colaboradores de una agencia bancaria en Retalhuleu, Guatemala. . Guatemala : Universidad Rafael Landívar.
- Morgan, I. (27 de Enero de 2015). *La Segunda Online*. Obtenido de Economía: <http://www.lasegunda.com/Noticias/Economia/2015/01/989460/que-son-los-servicios-comunales-y-sociales-la-nina-bonita-del-empleo-en-diciembre>
- Normas Jurídicas de Nicaragua. (2020). *Acuerdo Ministerial N°. ALTB-01-02-2020*. Managua: La Gaceta, Diario Oficial N°. 27.
- ONUDC. (2019). *Integridad y ética*. Viena: OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DROGA Y EL DELITO.
- Padilla, G. (26 de Noviembre de 2016). *Consultoría Empresarial*. Obtenido de Dia del economista: <https://www.economiapersonal.com.ar/dia-del-economista-26-de-noviembre/#>
- Palacios, M. (1 de Agosto de 2015). Obtenido de Demanda Laboral: <https://economialaboraluft.wordpress.com/2015/08/01/demanda-laboral/>
- Palomera, A., Amador, M., & Brito, R. (2010). Competencias genericas en la educacion superior tecnologica mexicana. *Actualidades investigativas en educacion*, 5.
- Pérez, H. (2012). *Metodología de la investigación*. Chile : Colegio Militar de la Nación CL .
- Pérez, J. (2012). Competencias laborales. *Revista Avanzada Científica*, 15.

- Phelps, E. (1986). *Economía Política: Un texto introductivo*. Barcelona: Ilustrada.
- Pino, E. (3 de Octubre de 2018). *Definición*. Obtenido de <https://definicion.mx/ensayo/>
- Popper, K. (1962). *La lógica de la investigación científica*. Madrir: Tecnos.
- Pozo, J. Á. (2012). *Competencias profesionales*. Madrid, España: Narcea, S.A. de ediciones.
- Raffino, M. (8 de Diciembre de 2020). *Concepto.de*. Obtenido de Informe: <https://concepto.de/como-hacer-un-informe/#ixzz6g99kO08s>
- Real Academia Española . (2019). *El diccionario de la lengua Española* . Obtenido de <https://dle.rae.es/ventaja>
- Real Academia española. (2016). *El diccionario de la lengua Española*. Obtenido de <https://dej.rae.es/lema/empleo>
- Reynaga, S. (2010). *Los posgrados: Una mirada valorativa*. ANUIS.
- Sáenz, M. V. (5 de Enero de 2016). "Determinantes de la dinámica laboral intersectorial en Nicaragua -. Managua, Nicaragua.
- Salas, R., & Díaz, L. (2013). *Identificación y diseño de las competencias laborales* . Ciencias Medicas: La Habana, Cuba.
- Sorlozano, G. (2014). *Administacion y gestion de las comunicaciones de la direccion* . Antequera, Malaga : IC Editorial .
- Torres, B. (2006). *Metodología de la investigación: para la administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación.
- Torres, J. (19 de Julio de 2019). *Concepto Definición*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/articulo-cientifico/>
- UNAN-Managua. (2018). *Presentacion de la carrera de economia* . Obtenido de <https://www.unan.edu.ni/wp-content/uploads/2019/07/unan-managua-fce-economia.pdf>
- Urguyo, R. (2012). *Microfinanzas y Pequeñas y Medianas Empresas en Nicaragua*. Managua, Nicaragua: Banco Central de Nicaragua.
- Valls, J., & Badiella, L. (s.f.). *Intrpducción al SAS*. España: SERVEI D'ESTADÍSTICA.
- Weller, J. (2016). Problemas de la inserción laboral de la población juvenil en América Latina. *SciELO*, 29. Obtenido de Apartado económico. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. .

X. ANEXOS

Anexo N°1 Muestreo

Confianza	Z	p	q	Error	N	Núm.	Denominador	n
99.0	2.58	0.5	0.5	0.01	57	94.8537	1.6697	56.808828
95.0	1.96	0.5	0.5	0.05	57	54.7428	1.1004	49.748092
90.0	1.65	0.5	0.5	0.1	57	38.795625	1.240625	31.271033

Fuente: Elaboración propia con datos del INTUR

Anexo N°2 Cuestionario a

Propietario



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Facultad Regional Multidisciplinaria, Estelí (FAREM - Estelí)

Buenos días (o tardes). Somos estudiantes de la carrera de economía en la FAREM Estelí y estamos realizando una investigación sobre el comportamiento del mercado laboral de economistas egresados de la FAREM-Estelí, por esa razón solicitamos su colaboración con el siguiente cuestionario. Sus repuestas serán tratadas de forma confidencial y la información que nos proporcione será utilizada para fines académicas.

Marcar con una X la respuesta que considere conveniente

GENERALES

1. Nombre de la empresa:

2. Cargo del encuestado:

3. ¿Cuál es el sector económico al que pertenece la empresa?

3.1. Pública ____

3.2. Privada ____

3.3. ONG ____

4. Cantidad de personas que colaboran en la empresa

4.1. De 1 a 5 ____

4.2. De 6 a 30 ____

4.3. De 31 a 100 ____

4.4. Más de 100 ____

ESPECIFICAS

5. ¿En la empresa permiten realizar las prácticas universitarias?

5.1. Si ____

5.2. No ____

6. ¿Ha tenido practicantes o colaboradores de la carrera de economía?

6.1. Si ____

6.2. No ____

7. ¿Qué profesional demanda más la empresa?

8. ¿Cuál es el nivel de demanda de las competencias básicas a la hora de contratar a un egresado?

Competencias	Mucho	Poco	Nada
Habilidad lectora			
Escritura			
Comunicación			
Idioma			

9. ¿Cuál es el nivel de demanda de las competencias genérica a la hora de contratar a un egresado?

Competencias	Mucho	Poco	Nada
Capacidad de trabajo en equipo			
Capacidad de planificación			
Habilidad para negociar			

10. ¿Cuál es el nivel de demanda de las competencias específicas a la hora de contratar a un egresado?

Competencias	Mucho	Poco	Nada
Análisis microeconómico			
Análisis macroeconómico			
Diseño de modelos			
Análisis de proyectos			
Defensa y seguridad nacional			

11. ¿Cuál competencia considera que es de mayor relevancia a la hora de contratar a un egresado?

- 11.1. Básica ____
- 11.2. Genérica ____
- 11.3. Específica ____
- 11.4. Todas las anteriores ____

12. ¿Actualmente tiene egresados de la FAREM-Estelí laborando en la empresa?

- 12.1. Si ____
- 12.2. No ____

13. ¿De los egresados hay alguno de ciencias económica?

- 13.1. Si ____
- 13.2. No ____

14. ¿Cuál es el principal cargo en que se desempeñan?

15. ¿Cuál es el salario promedio mensual para el cargo que desempeña?

- 15.1. De C\$ 1.00 a C\$ 5,000.00: ____
- 15.2. De C\$ 5,000.01 a C\$ 10,000.00 ____
- 15.3. De C\$ 10,000.01 a C\$ 15,000.00 ____

15.4. De C\$ 15,000.01 a C\$ 20,000.00 ____

15.5. Mayor a C\$ 20,000.00 ____

16. ¿Conoce el perfil profesional del economista?

16.1. Si ____

16.2. No ____

17. ¿Qué tan importante es un economista en su empresa?

17.1. Muy importante ____

17.2. Poco importante ____

17.3. Nada importante ____

18. ¿Cómo valora el mercado laboral actual del egresado de la carrera de economía?

19. ¿En cuál de las siguientes actividades económicas considera que sea más importante el desempeño de un economista?

19.1. Agropecuario ____

19.2. Pesca ____

19.3. Minas y canteras ____

19.4. Industria manufacturera ____

19.5. Construcción, establecimientos financieros y seguros ____

19.6. Micro y pequeña industria artesanal y turística nacional ____

19.7. Electricidad y agua; comercio restaurante y hoteles; transporte, almacenamiento y comunicaciones ____

19.8. Servicios comunales, sociales y personales

19.9. Gobierno central y municipal ____

20. ¿En cuál de los siguientes cargos considera más conveniente el desempeño de un economista?

20.1. Director /o Analista de políticas públicas ____

20.2. Analista de Crédito ____

20.3. Asesor económico y financiero ____

20.4. Director de presupuesto ____

20.5. Director financiero/consultor económico ____

20.6. Director / analista de cooperación externa ____

20.7. Formulador de políticas de desarrollo ____

20.8. Director general de oficina de proyectos ____

20.9. Formulador y evaluador de proyectos ____

20.10. Director de políticas y estrategias del desarrollo municipal ____

20.11. Director de investigación / investigador ____

20.12. Otro (Especifique) _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...

Anexo N°3 Cuestionario dirigido a economistas



Facultad Regional Multidisciplinaria, Estelí (FAREM Estelí)

Buenos días (o tardes). Somos estudiantes de 5to año la carrera de economía en la FAREM Estelí y estamos realizando una investigación sobre el mercado laboral del economista egresado de la FAREM-Estelí, por esa razón solicitamos su colaboración para el llenado del presente encuesta. Sus repuestas serán tratadas de forma confidencial y la información que nos proporcione será utilizada para fines académicas.

Marque con una X su respuesta

GENERALES

1. Sexo

1.1. F

1.2. M

2. Edad

3. ¿En qué año egreso de la carrera de economía?

3.2. 2017

3.3. 2018

3.4. 2019

4. Lugar de residencia

5. Nivel académico

5.1. Egresado

5.2. Licenciado

5.3. Especialidad o Posgrado

ESPECIFICAS

6. ¿En qué institución hizo sus últimas prácticas?

7. ¿En qué área realizo sus prácticas?

8. ¿Qué tan importante fueron las prácticas para su profesión?

- 8.2. Muy importante ____
 8.3. Poco importante ____
 8.4. Nada importante ____

9. ¿Qué nivel de demanda tuvieron las siguientes competencias básicas en el centro de prácticas?

Competencias	Mucho	Poco	Nada
Habilidad lectora			
Escritura			
Comunicación			
Idioma			

10. ¿Qué nivel de demanda tuvieron las siguientes competencias genéricas en el centro de prácticas?

Competencias	Mucho	Poco	Nada
Capacidad de trabajo en equipo			
Capacidad de planificación			
Habilidad para negociar			

11. ¿Qué nivel de demanda tuvieron las siguientes competencias específicas en el centro de prácticas?

Competencias	Mucho	Poco	Nada
Análisis microeconómico			
Análisis macroeconómico			
Diseño de modelos			
Análisis de proyectos			
Defensa y seguridad nacional			

12. ¿Cuál de estas categorías cree que le sirvió más para su formación profesional?

- 12.2. Básica ____
 12.3. Genérica ____
 12.4. Específica ____
 12.5. Todas la anteriores ____

13. ¿Alguna vez ha trabajado?

- 13.2. Si ____
 13.3. No ____

14. ¿En qué etapa encontraste tu primer empleo?

- 14.2. Antes de incursionar en la universidad ____
 14.3. Durante sus practicas ____
 14.4. Después de egresar de la universidad ____
 14.5. No aplica ____

15. ¿Cuál considera que sea la causa que determina su desempleo?

- 15.2. Experiencia laboral ____
 15.3. Falta de información sobre las oportunidades de empleo ____
 15.4. Todas las anteriores ____
 15.5. Otros (Especifique) _____
 15.6. No aplica ____

16. ¿En la actualidad se encuentra laborando?

- 16.2. Si ____
 16.3. No ____

17. Nombre del lugar donde trabaja actualmente

18. ¿Qué cargo desempeña?

19. ¿Cuál es el salario promedio mensual para el cargo que desempeña?

- 19.2. De C\$ 1.00 a C\$ 5,000.00 ____
 19.3. De C\$ 5,000.01 a C\$ 10,000.00 ____
 19.4. De C\$ 10,000.01 a C\$ 15,000.00 ____
 19.5. De C\$ 15,000.01 a C\$ 20,000.00 ____
 19.6. Mayor a C\$ 20,000.00 ____
 19.7. No aplica ____

20. ¿En cuál de las siguientes competencias básicas tiene mejor formación?

Competencias	Mucho	Poco	Nada
Habilidad lectora			
Escritura			
Comunicación			
Idioma			

21. ¿En cuál de las siguientes competencias genéricas tiene mejor formación?

Competencias	Mucho	Poco	Nada
Capacidad de trabajo en equipo			
Capacidad de planificación			
Habilidad para negociar			

22. ¿En cuál de las siguientes competencias específicas tiene mejor formación?

Competencias	Mucho	Poco	Nada
Análisis microeconómico			
Análisis macroeconómico			
Diseño de modelos			
Análisis de proyectos			
Defensa y seguridad nacional			

23. ¿Cuál de estas categorías es de mayor relevancia para su inserción en el mercado laboral?

- 23.2. Básica ____
- 23.3. Genérica ____
- 23.4. Específica ____
- 23.5. Todas las anteriores ____

24. ¿Según su formación en cuál de las siguientes actividades económicas se puede desempeñar mejor como economista?

- 24.2. Agropecuario ____
- 24.3. Pesca ____
- 24.4. Minas y canteras ____
- 24.5. Industria manufacturera ____
- 24.6. Construcción, establecimientos financieros y seguros ____
- 24.7. Micro y pequeña industria artesanal y turística nacional ____
- 24.8. Electricidad y agua; comercio restaurante y hoteles; transporte, almacenamiento y comunicaciones ____
- 24.9. Servicios comunales, sociales y personales
- 24.10. Gobierno central y municipal ____

25. ¿Según su formación en cuál de los siguientes cargos se puede desempeñar mejor como economista?

- 25.2. Director /o Analista de políticas públicas ____
- 25.3. Analista de Crédito ____
- 25.4. Asesor económico y financiero ____
- 25.5. Director de presupuesto ____
- 25.6. Director financiero/consultor económico ____
- 25.7. Director / analista de cooperación externa ____
- 25.8. Formulador de políticas de desarrollo ____
- 25.9. Director general de oficina de proyectos ____
- 25.10. Formulador y evaluador de proyectos ____
- 25.11. Director de políticas y estrategias del desarrollo municipal ____
- 25.12. Director de investigación / investigador ____
- 25.13. Otro (Especifique) _____

26. ¿De su formación académica que es lo que más le has servido o aplicado en el ámbito laboral?

27. ¿Está satisfecho con la carrera que estudio?

- 27.2. Si
- 27.3. No

28. ¿Qué otra carrera hubiera estudiado en lugar de economía?

29. ¿Cómo valora la formación recibida en la FAREM-Estelí?

- 29.2. Muy Buena ____
- 29.3. Buena ____
- 29.4. Regular ____
- 29.5. Mala ____

30. ¿Considera que la FAREM-Estelí debería seguir ofertando la carrera de económica?

- 30.2. Si ____
- 30.3. No ____

¿Por qué?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...

Anexo N°4 Tabla de empresas encuestadas

N° de entrevistados	Nombre de empresas	Dirección
1	Alcaldía de Estelí	Costado oeste del Parque central Estelí
2	Alcaldía La Concordia	Costado oeste del parque municipal de la Concordia-Jinotega
3	El Bombazo	Del parque infantil 1/2 al norte, Estelí
4	Meridional	Costado suroeste del parque central 1/2 al oeste, Estelí
5	MINED-Dept Estelí	Costado noroeste de los semáforos de ENABAS
6	SINACSA	Cruz Roja 1/2 al este y 1/2 al norte
7	Tabacalera Perdomo	KM 150 carretera al norte Estelí 300 metros al oeste
8	TIGO-Estelí	Costado sur de la Catedral Estelí
9	Tu Crédito	De INISER 1 C. al oeste
10	UNAG-Estelí	Supermercado Las Segovias 1 1/2 al sur

Anexo N°5 Tablas de frecuencias de encuestas a economistas y empresas
Tabla N°1: Importancia de las prácticas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy importante	29	93.5	93.5	93.5
	Poco importante	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°2: En la actualidad se encuentra laborando

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	18	58.1	58.1	58.1
	No	13	41.9	41.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°3: Actividad económica en que mejor se puede desempeñar el economista

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Agropecuario	1	3.2	3.2	3.2
	Construcción, establecimientos financieros y seguros	7	22.6	22.6	25.8
	Micro y pequeña industria artesanal y turística nacional	7	22.6	22.6	48.4
	Electricidad y agua; Comercio, restaurantes y hoteles; Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4	12.9	12.9	61.3
	Servicios comunales, sociales y personales	3	9.7	9.7	71.0
	Gobierno central y municipal	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	100.0

Tabla N°4: Cargo en el que mejor se desempeña el economista según la formación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Director / Analista de política pública	2	6.5	6.5	6.5
	Analista de crédito	5	16.1	16.1	22.6
	Asesor económico y financiero	10	32.3	32.3	54.8
	Director de presupuesto	3	9.7	9.7	64.5
	Director financiero / Consultor económico	3	9.7	9.7	74.2
	Director general de oficina de proyectos	1	3.2	3.2	77.4
	Formulador y evaluador de proyectos	2	6.5	6.5	83.9
	Director de política y estrategia del desarrollo municipal	3	9.7	9.7	93.5
	Director de investigación / Investigador	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°5: Profesionales que más demandan las empresas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Administración	3	30.0	30.0	30.0
	Contador	2	20.0	20.0	50.0
	Dependiente	1	10.0	10.0	60.0
	Farmacéutico	1	10.0	10.0	70.0
	Ing. Agrónomo	1	10.0	10.0	80.0
	Ing. Civil	1	10.0	10.0	90.0
	Lic. Aduana	1	10.0	10.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Tabla N°6: Actividad en que consideran las empresas que mejor se desempeñan los economistas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Industria manufacturera	3	30.0	30.0	30.0
	Construcción, establecimientos financieros y seguros	1	10.0	10.0	40.0
	Micro y pequeña industria artesanal y turística nacional	1	10.0	10.0	50.0
	Electricidad y agua; comercio restaurante y hoteles; transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	10.0	10.0	60.0
	Gobierno central y municipal	4	40.0	40.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Tabla N°7: Cargo en que consideran las empresas que mejor se desempeñan los economistas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Analista de Crédito	1	10.0	10.0	10.0
	Asesor económico y financiero	3	30.0	30.0	40.0
	Director de presupuesto	1	10.0	10.0	50.0
	Director financiero/ Consultor económico	1	10.0	10.0	60.0
	Director general de oficina de proyectos	1	10.0	10.0	70.0
	Formulador y evaluador de proyectos	1	10.0	10.0	80.0
	Director de políticas y estrategias del desarrollo municipal	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Tabla N°8: Demanda de sobre a competencia de la habilidad lectora que consideran relevante los economistas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	20	64.5	64.5	64.5
	Poco	8	25.8	25.8	90.3
	Nada	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°9: Demanda de sobre a competencia de la escritura que consideran relevante los economistas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	18	58.1	58.1	58.1
	Poco	11	35.5	35.5	93.5
	Nada	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°10: Demanda de sobre a competencia de la comunicación que consideran relevante los economistas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	28	90.3	90.3	90.3
	Poco	1	3.2	3.2	93.5
	Nada	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°11: Demanda de sobre a competencia del idioma que consideran relevante los economistas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	8	25.8	25.8	25.8
	Poco	11	35.5	35.5	61.3
	Nada	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°12: Demanda de competencias de la capacidad de trabajar en equipo que consideran relevante los economistas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	26	83.9	83.9	83.9
	Poco	3	9.7	9.7	93.5
	Nada	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°13: Demanda de competencias de la capacidad de planificación que consideran relevante los economistas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	17	54.8	54.8	54.8
	Poco	13	41.9	41.9	96.8
	Nada	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°14: Demanda de competencias de la habilidad para negociar que consideran relevante los economistas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	11	35.5	35.5	35.5
	Poco	11	35.5	35.5	71.0
	Nada	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°15: Demanda de competencias de análisis microeconómico que consideran relevante los economistas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	14	45.2	45.2	45.2
	Poco	13	41.9	41.9	87.1
	Nada	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°16: Demanda de competencias de análisis macroeconómico que consideran relevante los economistas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	8	25.8	25.8	25.8
	Poco	17	54.8	54.8	80.6
	Nada	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°17: Demanda de competencias de diseño de modelos que consideran relevante los economistas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	7	22.6	22.6	22.6
	Poco	15	48.4	48.4	71.0
	Nada	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°18: Demanda de competencias de análisis de proyecto que consideran relevante los economistas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	12	38.7	38.7	38.7
	Poco	8	25.8	25.8	64.5
	Nada	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°19: Demanda de competencias de defensa y seguridad nacional que consideran relevante los economistas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	2	6.5	6.5	6.5
	Poco	17	54.8	54.8	61.3
	Nada	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°20: Competencias que más le sirvieron a los economistas para la formación profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Básica	3	9.7	9.7	9.7
	Genérica	5	16.1	16.1	25.8
	Específica	1	3.2	3.2	29.0
	Todas las anteriores	22	71.0	71.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°21: Oferta de la competencia de habilidad lectora.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	23	74.2	74.2	74.2
	Poco	8	25.8	25.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°22: Oferta de la competencia de escritura.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	27	87.1	87.1	87.1
	Poco	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°23: Oferta de la competencia de comunicación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	28	90.3	90.3	90.3
	Poco	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°24: Oferta de la competencia de idioma.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	9	29.0	29.0	29.0
	Poco	12	38.7	38.7	67.7
	Nada	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°25: Oferta de la competencia de trabajar en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	27	87.1	87.1	87.1
	Poco	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°26: Oferta de la competencia de planificación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	24	77.4	77.4	77.4
	Poco	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°27: Oferta de la competencia de habilidad para negociar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	21	67.7	67.7	67.7
	Poco	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°28: Oferta de la competencia de análisis microeconómico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	19	61.3	61.3	61.3
	Poco	8	25.8	25.8	87.1
	Nada	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°28: Oferta de la competencia de análisis macroeconómico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	7	22.6	22.6	22.6
	Poco	20	64.5	64.5	87.1
	Nada	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°29: Oferta de la competencia de diseño de modelos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	4	12.9	12.9	12.9
	Poco	22	71.0	71.0	83.9
	Nada	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°30: Oferta de la competencia de análisis de proyecto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	14	45.2	45.2	45.2
	Poco	12	38.7	38.7	83.9
	Nada	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°31: Oferta de la competencia de defensa y seguridad nacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	4	12.9	12.9	12.9
	Poco	19	61.3	61.3	74.2
	Nada	8	25.8	25.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°32: Competencias que consideran más importante para la inserción laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Básica	5	16.1	16.1	16.1
	Genérica	4	12.9	12.9	29.0
	Específica	2	6.5	6.5	35.5
	Todas las anteriores	20	64.5	64.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabla N°33: Demanda de la competencia de habilidad lectora.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	8	80.0	80.0	80.0
	Poco	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Tabla N°34: Demanda de la competencia de escritura.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	7	70.0	70.0	70.0
	Poco	2	20.0	20.0	90.0
	Nada	1	10.0	10.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Tabla N°35: Demanda de la competencia de idioma.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	1	10.0	10.0	10.0
	Poco	6	60.0	60.0	70.0
	Nada	3	30.0	30.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Tabla N°36: Demanda de la competencia de análisis microeconómico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	2	20.0	20.0	20.0
	Poco	5	50.0	50.0	70.0
	Nada	3	30.0	30.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Tabla N°37: Demanda de la competencia de análisis macroeconómico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	1	10.0	10.0	10.0
	Poco	6	60.0	60.0	70.0
	Nada	3	30.0	30.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Tabla N°38: Demanda de la competencia de diseño de modelos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	2	20.0	20.0	20.0
	Poco	5	50.0	50.0	70.0
	Nada	3	30.0	30.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Tabla N°39: Demanda de la competencia de análisis de proyecto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	3	30.0	30.0	30.0
	Poco	2	20.0	20.0	50.0
	Nada	5	50.0	50.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Tabla N°40: Demanda de la competencia de defensa y seguridad nacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	4	40.0	40.0	40.0
	Poco	4	40.0	40.0	80.0
	Nada	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Anexo N°6 Cronograma de actividades

Fase	Actividades	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Fase de Planificación	Diseño de investigación									
	Justificación y planteamiento del problema									
	Formulación de objetivos y preguntas									
	Marco teórico									
	Mercado Laboral									
	Competencias									
	Estrategias									
	Marco aplicado									
	Propuesta metodológica									
Definición y validación de instrumentos										
Fase de aplicación	Instrumentos									
	Recolección de datos									
	Procesamiento de los datos									
	Análisis e interpretación de datos									
Fase de finalización	Conclusiones									
	Recomendaciones									
	Anexos									
	Entrega de primer borrador									
	Pre defensa									
	Defensa									

Fuente: Elaboración propia