

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN – MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA ESTELI
FAREM – ESTELI



MAESTRIA EN
GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

***“Análisis de la situación socioeconómica para la
inserción laboral de los jóvenes profesionales egresados
de la FAREM Estelí, período 2015 - 2016”***

Tesis para optar al grado de Master en Gerencia y Administración Pública

Autora:

Lic. Gloria María Montenegro Vílchez

Tutor:

MS.c. Franklin Solís Zúniga

Estelí – Nicaragua, noviembre 2016

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de tesis a mi Padre celestial a su hijo Jesucristo y al Espíritu Santo, a mis padres y a mi querida familia.

Al Padre al Hijo y al Espíritu Santo, por estar siempre a mi lado, por demostrarme cada día su amor, por bendecir mis pasos y por fortalecerme en conocimiento y sabiduría.

A mis padres, que a lo largo de mi vida siempre han apoyado mis decisiones y demostrando su amor incondicional. A mi madre en especial por ser mi inspiración y motivación para culminar esta maestría. Gracias a Dios por los padres que tengo.

A mi esposo Pedro Joaquín Ruíz, que en estos cinco años de matrimonio he sido feliz, gracias por tu amor y apoyo. Y al bebé que crece dentro de mí, que ya amo y ansío conocer.

A mi hermano Lester Montenegro que además de ser mí hermano, es mi amigo.

A mi abuela Luz Milia Castillo, por ser mi segunda madre gracias por su amor y consejos.

Por esto y mucho más les agradezco y dedico mi trabajo de tesis.

AGRADECIMIENTOS

A lo largo de estos dos años de estudio de la maestría conocí personas dedicadas a enseñar con pasión y paciencia logrando enriquecer mis conocimientos. Por esto les agradezco a:

A la Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM – Estelí, por brindar la oportunidad de la Maestría Gerencia y Administración Pública y apoyo en brindar información para elaboración de este estudio.

A la coordinadora MS.c. Orbelina Rodríguez González, por su dedicación y apoyo incondicional.

A mi tutor MS.c. Franklin Solís Zúniga, por su ayuda, paciencia, dedicación, por brindarme tiempo valioso, por colaborar conmigo en la realización de mi trabajo de investigación.

A los docentes, por su dedicación y entrega en esta maestría por compartir sus conocimientos y colaborar cada día en mi aprendizaje.

A mis estimados compañeros, por compartir experiencias y conocimientos.

A los jóvenes profesionales, estudiantes de quinto año de la FAREM y a las empresas que colaboraron en brindar información óptima para la investigación.

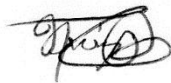
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutor, ratifico que el Trabajo de Investigación titulado: *“Análisis de la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí, período 2015 - 2016”*, realizado por la maestrante Gloria María Montenegro Vílchez, para optar al grado de Master en Gerencia y Administración Pública por la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-Managua; ha sido finalizado de manera satisfactoria.

Dicho trabajo ha cumplido con los requisitos y méritos académico-científicos de una Tesis de nivel de maestría, para ser presentado y sometido a evaluación. Asimismo, doy fe que se han incorporado las sugerencias y observaciones de la comisión evaluadora y se ha redactado el artículo científico que resume los principales resultados del estudio realizado.

Para que conste a los efectos oportunos, extiendo la presente en la ciudad de Estelí, a los veintiocho días del mes de enero del año dos mil diecisiete.

Cordialmente,



MS.c. Franklin J. Solís Zúniga

Psicólogo-Docente

UNAN-Managua/FAREM-Estelí.

RESUMEN

Lograr la ocupación plena y productiva es un reto para todos los nicaragüenses, ya que la adquisición de ingresos significa una estabilidad económica, social y emocional. Según la encuesta de medición de empleo elaborado en el 2006, 4 de cada 10 graduados, es decir, el 40% están en desempleo, lo cual nos indica la necesidad de desarrollar estrategias para la empleabilidad de este segmento de la población que año con año egresan de la universidad y se enfrentan al mercado de trabajo.

El objetivo de estudio fue “Analizar la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí, período 2015 – 2016”, para la cual, se realizó a partir de un diseño de investigación mixta, predominando más el enfoque cualitativo. La información se obtuvo mediante una revisión documental de leyes y política pública nacional de empleo, así mismo, la participación de la universidad, empresas y los jóvenes profesionales.

Los resultados más relevantes indican que en su mayoría se encuentran laborando, pero no de acorde a su perfil académico y los desempleados dicen no contar con contactos ni recursos económicos para establecer un negocio, ni conocen los programas de gobierno en pro de la empleabilidad. Por su parte algunas empresas no aplican estrategias de selección para la contratación los nuevos profesionales y la FAREM una vez que egresan los estudiantes e ingresan al mercado de trabajo pierden contactos con ellos, con base a este análisis se determinó proponer un plan de acción para la inserción laboral de jóvenes profesionales.

Palabras claves: Situación socioeconómica, Políticas públicas de empleo a jóvenes, Inserción laboral, Jóvenes profesionales, Plan de acción.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	0
AGRADECIMIENTOS.....	0
RESUMEN	0
CAPITULO 1 INTRODUCCIÓN	1
1.1 ANTECEDENTES.....	4
1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	8
1.3 PREGUNTAS - PROBLEMA	11
1.4 JUSTIFICACIÓN	12
CAPITULO 2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
2.1 OBJETIVO GENERAL	13
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
CAPITULO 3 MARCO TEÓRICO.....	14
3.1 LA JUVENTUD	14
3.1.1 <i>El capital humano y la juventud.....</i>	<i>14</i>
3.1.2 <i>Educación y productividad.....</i>	<i>17</i>
3.1.3 <i>Política pública de empleo para jóvenes</i>	<i>18</i>
<i>Definición de política pública</i>	<i>18</i>
3.2 LA INSERCIÓN LABORAL	21
3.2.1 <i>Definición de inserción laboral y la transición como un proceso</i>	<i>21</i>
3.2.2 <i>El emprendedurismo como alternativa</i>	<i>24</i>
3.2.3 <i>Pilares para un pacto de cohesión social</i>	<i>26</i>
3.3 EL MERCADO DE TRABAJO	29
3.3.1 <i>Definición de mercado de trabajo.....</i>	<i>29</i>
3.3.2 <i>Características de mercado de trabajo de Nicaragua y América Latina</i>	<i>33</i>
3.3.3 <i>Población económicamente activa (PEA).....</i>	<i>35</i>
CAPITULO 4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES POR OBJETIVOS 42	
CAPITULO 5 METODOLOGÍA.....	46
5.1 TIPO DE ESTUDIO	46
5.2. POBLACIÓN O UNIVERSO DE ESTUDIO	47
5.3. MUESTRA	48
5.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	49
5.5. ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN	51
5.6. LIMITACIONES.....	53
CAPITULO 6 RESULTADOS.....	54
6.1 CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA	54
6.2. LEYES, POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO, ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS DEL GOBIERNO QUE PROMUEVEN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN NICARAGUA.....	55
6.3. ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN AL EGRESADO Y DE INSERCIÓN AL MERCADO DE TRABAJO QUE SE PROMUEVEN DESDE LAS UNIVERSIDADES Y LAS EMPRESAS	69

6.4. PERCEPCIÓN SOBRE LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA DE EMPLEO Y DESEMPLEO, QUE TIENEN LOS JÓVENES PROFESIONALES Y ESTUDIANTES DE QUINTO AÑO DE LA UNIVERSIDAD FAREM	88
6.5. PLAN DE ACCIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES PROFESIONALES	110
CAPITULO 7 CONCLUSIONES	114
CAPÍTULO 8 RECOMENDACIONES.....	116
CAPITULO 9.BIBLIOGRAFÍA	117
CAPITULO 10.ANEXOS	120
ANEXO 1. DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL POR GRUPOS DE EDADES PARA EL 2015:.....	120
ANEXO 2. DESGLOSE POBLACIONAL POR DEPARTAMENTO PARA EL 2015:.....	120
ANEXO 3. CARTA DE VALIDACIÓN	121
ANEXO 4. GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	122
ANEXO 5. MATRIZ PARA LA CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTO GUÍA DE ANÁLISIS. ...	123
ANEXO 6. ENTREVISTAS	124
ANEXO 7. MATRIZ PARA LA CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTO DE ENTREVISTA A UNIVERSIDAD Y EMPRESAS	127
ANEXO 9. TÉCNICA DEL LISTADO LIBRE	132
ANEXO 10. MATRIZ PARA LA CONSTRUCCIÓN DE ENCUESTA, ENTREVISTA Y TÉCNICA DE LISTADO LIBRE A JÓVENES PROFESIONALES Y ESTUDIANTES DE QUINTO AÑO	134
ANEXO 11. TABLAS DE CONTINGENCIA RESULTADOS DE ENCUESTAS.....	137
ANEXO 12. TABLAS DE FRECUENCIAS RESULTADOS DE ENCUESTAS	143
ANEXO 13. TABLA DE FRECUENCIA RESULTADOS DE TÉCNICA DE LISTADO LIBRE	147

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización por objetivos específicos	42
Tabla 2: Parámetros.....	48
Tabla 3: Frecuencia de edad.....	54
Tabla 4: Resultados del objetivo uno	55
Tabla 5: FODA Políticas públicas de empleo hacia jóvenes profesionales	68
Tabla 6: Resultados del objetivo dos	69
Tabla 7: Resultados del objetivo tres	88
Tabla 8: Plan de acción para la inserción laboral de jóvenes profesionales.....	111

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Sexo	54
Gráfico 2: Programas para la inserción laboral.....	63
Gráfico 3: La emigración	73
Gráfico 4: El emprendedurismo	77
Gráfico 5: Estrategias de la universidad.....	78
Gráfico 6: Organización para información y comunicación	79
Gráfico 7: Cooperativa de ahorro y crédito estudiantil	81
Gráfico 8: Percepción sobre oportunidades de empleo	83
Gráfico 9: Selección en la empresa.....	84
Gráfico 10: Estrategias de la empresa.....	86
Gráfico 11: Formación profesional.....	90
Gráfico 12: Motivación de elección de carrera profesional	91
Gráfico 13: Grado de satisfacción con los estudios	92
Gráfico 14: Actualmente estudia	93
Gráfico 15: Trabajo en el período de estudio	95
Gráfico 16: Posición en el mercado de trabajo	96
Gráfico 17: Independencia económica.....	97
Gráfico 18: Satisfacción trabajo - ingresos.....	98
Gráfico 19: Labora de acuerdo a su perfil académico	98
Gráfico 20: Expectativa salarial	100
Gráfico 21: Medios en la búsqueda de empleo	100
Gráfico 22: Dificultades en la búsqueda de empleo	101
Gráfico 23: Tiempo transcurrido entre los estudios a su primer puesto de trabajo	102
Gráfico 24: Acciones para la inserción laboral.....	103
Gráfico 25: Percepción de empleo de estudiantes.....	104
Gráfico 26: Percepción de desempleo de estudiantes.....	105
Gráfico 27: Percepción de empleo de jóvenes profesionales	106
Gráfico 28: Percepción de desempleo de jóvenes profesionales	107

CAPITULO 1 INTRODUCCIÓN

Alcanzar la inserción laboral de los y las jóvenes que egresan año con año de las universidades es un gran desafío, por tal razón se proclamaron políticas con acciones pro juventud a nivel internacional a través de las naciones unidas con el fin de brindarles oportunidades para lograr el ingreso laboral, así mismo, nuestro gobierno enfrenta la necesidad de aplicar estrategias o programas, que promuevan la empleabilidad de todos los que se encuentran ofreciendo su servicios profesionales, siendo que el empleo es la medida más beneficiosa para el crecimiento económico.

La investigación permitió conocer los problemas a los que se enfrentan los y las jóvenes una vez que culminan su ciclo de estudio, al carecer de ofertas de empleo lo que conlleva a tener inestabilidad social, económica y emocional; al no contar con recursos económicos para solventar necesidades básicas e inversión profesional. Es por ello que ésta se realizó con el fin de proponer un plan de acción para la inserción laboral de jóvenes profesionales, debido a que simbolizan un grupo estratégico en cuanto a la economía, la política, la cultura y la educación; planteándose como objetivo analizar la situación socioeconómica para la inserción laboral de jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí, período 2015 – 2016, para dar posible solución para el ingreso de ellos al mercado de trabajo.

Se consideró abordar fuentes sobre la inserción laboral de los y las jóvenes profesionales como: la Constitución Política, Ley de promoción integral de la juventud, Ley laboral, Política nacional de empleo, Política nacional de juventud y los programas de gobierno descrito en el plan nacional de desarrollo humano. Es preciso conocer las repercusiones de las acciones en las políticas de empleo y las medidas en el ámbito de inserción laboral, para determinar cuáles sean las más convenientes y como se deben de aplicar. Además, se tomó en cuenta la participación de la FAREM, las empresas e instituciones públicas y los jóvenes, con el propósito de identificar las causas y consecuencias ante la problemática de inserción laboral de estos.

El documento está estructurado por ocho capítulos:

Capítulo 1, Se abordan antecedentes relacionados a este análisis, la descripción del problema, en la cual se detalla las posibles causas y consecuencias que conlleva el desempleo de los jóvenes y se justificó porque es necesaria la investigación.

Capítulo 2, El objetivo general planteado que orientó el camino a seguir en la búsqueda de resultados y para darle salida a ello se plantearon cuatro objetivos específicos.

Capítulo 3, El marco teórico en el que se incluyó aspectos teóricos, que sustentan el estudio, se identificaron tres ejes teóricos en esta investigación; los jóvenes, la inserción laboral y el mercado de trabajo.

Capítulo 4, Se realizó una operacionalización de variables por objetivos específicos por lo que es de carácter cualitativo y cuantitativo, predominando lo cualitativo.

Capítulo 5, Contiene el tipo de estudio, el contexto o área de estudio, la población y la muestra, así como los informantes, los métodos y técnicas de recolección de datos, así mismo el procesamiento del análisis de datos.

Capítulo 6, Se describen los análisis y discusión de resultados.

Capítulo 7, Conclusiones de los resultados del análisis de la investigación.

Capítulo 8, Recomendaciones a la FAREM, al gobierno y a los jóvenes.

Se presenta la bibliografía con todas las referencias utilizadas en esta investigación y por último los anexos con el diseño de los instrumentos, matrices, tablas de frecuencias y contingencias

1.1 Antecedentes

Para la elaboración del presente informe se llevó a cabo un proceso de búsqueda de referencias de estudios relacionados al análisis socioeconómico laboral de jóvenes profesionales en donde se consultó al instituto de estudios estratégicos y políticas públicas, CEPAL e investigación realizada por el egresado de la universidad CUR - Matagalpa. A continuación se describen brevemente:

En el estudio realizado por Rojas (2009), tuvo como objetivo analizar el estado actual de los ODM 1, 2, 4 y 5 a partir de lo cual se establecen los desafíos para alcanzarlos en el 2015. Los avances que han tenido los objetivos del reto del milenio en Nicaragua, expresa que el objetivo 1 es erradicar la pobreza extrema y el hambre y aborda tres metas: 1) reducción a la mitad, entre 1990 y 2015, el porcentaje de personas cuyos ingresos sean inferiores a 1 dólar por día; 2) lograr empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes y; 3) reducción a la mitad, entre 1990 y 2015, el porcentaje de personas que padecen hambre.

El estudio es de tipo descriptivo. Se aplicaron técnicas cualitativas que permitieron investigar factores relacionados al avance en los indicadores definidos para los ODM, que son determinantes y están asociados a los niveles de pobreza, desnutrición, población que alcanzó la primaria, mortalidad infantil y materna a nivel nacional.

El universo de estudio lo constituyó la población nacional de mujeres y hombres en general, con especial énfasis en la población económicamente activa. Instituciones de gobierno (Presidencia, MINSA, MINED, etc.) ONG, Agencias de Cooperación (UNICEF, PNUD) y otros actores nacionales e internacionales que apoyan al desarrollo de intervenciones a favor de alcanzar los ODM seleccionados.

Se realizó la revisión documental de la información definida. A través de ella el investigador valoró aspectos cuantitativos y cualitativos propios de la situación de la pobreza, nutrición, escuela primaria, matrícula, mortalidad infantil y materna en particular, para ello se revisaron documentos, informes, datos estadísticos, etc. La revisión documental facilitó la información que permitió conocer el comportamiento de:

1. Las principales leyes, políticas, estrategias e intervenciones que se han implementado en el país bajo el enfoque de derechos humanos y de género en las leyes, políticas, planes y programas.
2. Las características y roles de las instancias que intervienen en el ODM.
3. La determinación de las/os beneficiarias/os.
4. Las áreas geográficas y programáticas de intervención.
5. Los resultados y principales experiencias adquiridas.
6. Los factores facilitadores y limitantes.

A pesar de su gran potencial productivo en Nicaragua casi la mitad de la población vive en situación de pobreza, 2.4 millones de personas (1.7 millones viven en zonas rurales del país). Según cifras oficiales del INIDE, en 2009 la población en pobreza extrema representaba el 14.6%, la mitad del camino hacia la meta. Sin embargo, un estudio independiente financiado por Holanda y Suiza con asistencia técnica del Banco Mundial, encontró que en 2009 Nicaragua ya había alcanzado la meta establecida en el ODM1. Entonces la población en pobreza extrema representaba el 9.7% de la población.

El estado tiene un rol central en las estrategias de crecimiento económico y de prestación de servicios públicos para cumplir con los objetivos del milenio y el cumplimiento de los mismos implica que las naciones deben invertir recursos, además de incorporarlos en los planes, políticas, estrategias económicas y sociales como una prioridad. Es por ello que las políticas públicas deben centrarse en atender el tema de forma multidimensional, articulando la acción intersectorial en torno al desafío de generar crecimiento económico sostenido y la creación de programas redistributivos que eviten la inequidad.

La principal política pública del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN) destinada a la reducción de la pobreza, la constituye la política de soberanía y seguridad alimentaria, cuyo principal exponente es el Programa Productivo Alimentario (PPA), el cual mediante un bono pretende que al 2012, 80,000 familias campesinas produzcan alimentos para el consumo del hogar y generen ingresos, enfatizando en áreas rurales y con las mujeres como beneficiarias.

Según el proyecto elaborado por Gamboa (2009), tuvo como objetivo disponer de un análisis detallado de algunas políticas, programas y proyectos aplicados durante los últimos diez años en Nicaragua para fomentar la integración productiva de jóvenes y mujeres, sobre todo de baja calificación.

Describe las políticas de mercado de trabajo para los grupos vulnerables, con el propósito de identificar políticas, programas, proyectos y acciones dirigidos a esta población y que han incidido en su incorporación productiva. Nicaragua, a partir de los años 80 se viene impulsando acciones que promueven la igualdad de mujeres y hombres, además la incorporación de los mismos para la inserción laboral de mujeres y jóvenes. Los cuales se sujetaban a la voluntad y opción de tomadores de decisión.

El autor realizó en este estudio un análisis sobre cada uno de los programas para la empleabilidad; el análisis de las políticas públicas para la inserción productiva de mujeres y jóvenes evidencia la inexistencia de políticas laborales de mercado de trabajo con perspectivas de género y generacional que incluyan de manera explícita la promoción de empleos con salarios dignos para mujeres y jóvenes, situación que continúa marcando las brechas en el mercado de trabajo. Se necesitan políticas para responder a la demanda de empleo de estos segmentos de la población.

En relación a los jóvenes, la Política y el Plan de Acción de la Política Nacional para el desarrollo integral de la Juventud 2005-2015, está orientada a la incorporación de este segmento de la población a empleos dignos, sin embargo las asignaciones presupuestarias no permiten su implementación. Pese a los esfuerzos que se vienen realizando por sensibilizar las personas tomadoras de decisión de las instituciones por incorporar género en las políticas públicas, persiste la desigualdad de género, los derechos de las mujeres todavía no están completamente incorporados en Planes y Programas.

La investigación realizada por Pérez (2007), se identifican los principales aspectos que dificultan a los graduados, para encontrar trabajo, éstos son: Mercado Laboral, Exigencias de las Empresas, Plan de Estudios, Competencias Técnicas Adquiridas y Desarrolladas durante su Carrera. Los métodos utilizados fueron el teórico y el

empírico, los instrumentos aplicados fueron encuestas a graduados, empleadores y docentes del área de la carrera de Administración de Empresas, para medir variables como Factores de Incidencia en la Inserción Laboral y Competencias Desarrolladas y Adquiridas, según Plan de Estudio.

Por los datos obtenidos en esta investigación, se conoció que existen graduados trabajando en las empresas y que no se desempeñan de acuerdo al perfil de su carrera, ya que ejercen cargos como cajeros, digitadores de información, dependientes de tiendas, atención al público, secretarias. Además se identificó que hay graduados que aún están desempleados.

Manifestaron los graduados que los programas contienen más teoría que práctica y eso ha incidido en que no hayan sido competitivos en el mercado laboral. De las 51 asignaturas, solo 5 terminan con trabajo de curso. Tomando en consideración estos criterios, se hace necesario elaborar una propuesta de intervención, que consiste en proponer las modificaciones en una asignatura técnica.

Estos estudios demuestran que la aplicación de programas estratégicos y la mejora en la formación de profesionales lograrán reducir la pobreza alcanzando mayor participación de la población económicamente activa. A diferencia de las investigaciones antes mencionadas, en este estudio, se procuró realizar un análisis socioeconómico laboral de los jóvenes profesionales, identificando cuáles han sido sus principales dificultades para lograr la inserción al mercado de trabajo, tomando como puntos de apoyo; a los jóvenes profesionales, a las empresas y la universidad FAREM para proponer un plan acción basada en las leyes y políticas públicas de empleo para la inserción laboral de estos, el cual servirá de ayuda para la universidad, el gobierno y los mismo jóvenes implementarlo, de tal manera lograr ocupación plena y productiva, porque llama la atención que a pesar de los esfuerzos que realiza el estado y el sector privado para generar fuentes de empleo aún existan personas desempleadas y en particular profesionales, es por ello que se sugiere acciones con el propósito de promover fuentes de empleo o bien emprendedurismo.

1.2 Descripción del Problema

Nicaragua se encuentra con una situación altamente desafiante, al enfrentarse ante una problemática de *“dar ocupación productiva”* a las y los jóvenes profesionales, que año con año egresan de las universidades. El desempleo es un problema que agobia a las personas, debido a que sin la adquisición de un ingreso caen en un estado de inestabilidad emocional ya que no pueden satisfacer sus necesidades básicas. Cada día se encuentran una cantidad de jóvenes profesionales frustrados porque no empiezan a trabajar y no encuentran una salida a sus problemas económicos.

Según Vivas (2006), 4 de cada 10 jóvenes son afectados por el desempleo. El 64% de la población total del país es menor de 25 años y el 30% tiene entre 15 y 29 años, es decir, están dentro de la población económicamente activa. Se estima que 118 mil jóvenes se integran al mercado laboral cada año, y miles de ellos son graduados de sus carreras universitarias. Este es un grave problema debido a que los jóvenes son el motor del desarrollo económico y la inactividad laboral de ellos perjudica la estabilidad social y económica.

Una de las causas del desempleo de los jóvenes profesionales, es que hoy en día los estudiantes que están en educación secundaria se encuentran en un dilema de no tener claro que estudiar, y muchos no realizan un test vocacional, lo que dificulta una orientación en lo que deberían de profesionalizarse, más bien estudian por motivación de terceros, o moda. Por tanto se ve la necesidad de ver si la carrera que eligen es pertinente estudiar y sea lo que se demande en la economía, debido a que nuestro país no tiene la capacidad de emplear a todos.

Además se observa, que no existe un sistema de información que permita guiarse, para identificar qué es lo que más se demanda y oferta en el mercado laboral, lo cual nos indica que las empresas no dan a conocer sus expectativas en la mano de obra calificada, los cambios acelerados en los sistemas de producción, etc., entonces podremos decir que se están preparando profesionales para mercados inexistentes.

Hay puestos de trabajo sin cubrir ya que el mercado no ofrece profesionales con las competencias requeridas, es decir un licenciado en administración de empresas se desempeña como trabajador social, o un ingeniero agrónomo en un puesto de recursos humanos. Están empleados y ejerciendo funciones que no van de acorde a su perfil profesional. Cabe mencionar que algunos empresarios consideran que es mejor contratar alguien menos calificado por que los costos son menores en comparación con alguien que lo está.

Así mismo, provoca una gran desmotivación en las nuevas generaciones los cuales en una gran mayoría pueden optar por carreras técnicas u oficios, por lo que estas son más próximas de encontrar trabajo, o bien estudian carreras universitarias, pero con mentalidad de ser empleados y no como emprendedores de sus propios negocios. Encontrándose con propuestas de empleo más en el área operativa, lo cual se observa una gran cantidad de jóvenes trabajando como operario (a) en fábricas de tabaco, textil, o bien como técnicos, con tal de llevar dinero a su hogar, conformándose y hasta quizás, perdiendo el interés en seguir preparándose y enriquecer sus conocimientos, es decir, las personas no solo se desmotivan por la falta de trabajo sino por el tipo de trabajo que se les ofrece, lo cual agrava más esta situación ya que son personas con mayor nivel académico y un gran potencial por ende mayores exigencia de trabajo.

Las universidades cumplen con las normativas de ubicar a los estudiantes durante su ciclo de estudio para realizar pasantías o prácticas pre – profesionales en empresas o instituciones públicas, pero, qué papel juegan estas una vez que culmina la carrera, le darán seguimiento a todos los egresados, a través de oficinas de inserción laboral, es decir, una vez saliendo de la universidad pierden contactos entre compañeros, a la vez se encuentran desinformados tanto de estudios de postgrado, maestrías como de trabajos que vayan de acorde a sus expectativas y conocimientos.

Además, no cuentan con una cooperativa estudiantil que permita generar mecanismos de ahorro y crédito en donde los jóvenes pueden recurrir, por tanto esto desalienta a emprender y establecer negocios propios debido a que su alcance es limitado.

Las pocas oportunidades de empleo en las empresas públicas y privadas, es una enorme barrera para quienes son recién graduados, debido a que estas exigen dentro de sus requisitos experiencia, y estos egresados con lo único que cuentan son con prácticas pre – profesionales o pasantía que realizaron dentro de las instituciones, y en algunos casos, los empresarios consideran no ser suficientes como para laborar dentro de las empresas. Al ser rechazados por no cumplir con estas normativas, activa un círculo vicioso: “si no hay trabajo no hay experiencia y sin experiencia no hay trabajo”, ¿Cómo las personas pueden adquirir una mayor calificación y competitividad si las empresas no permiten oportunidades?

Existen muchos profesionales que emigran y esto conlleva a la pérdida de talento humano y social. En la medida en que los emigrantes son personas calificadas y/o poseedoras de capacidades organizativas, la desintegración de las familias, la erosión del capital cultural y la discriminación que sufren los recién llegados a otro país. Muy pocos regresan con la visión de inversión y el sustento de muchas familias depende de remesas familiares creando en ellos el conformismo y no la mentalidad de negocios.

Cabe mencionar, la participación de parte del gobierno la creación de programas o proyectos para generar empleo, pero entonces caemos en una gran interrogante ¿por qué hay desempleo? ¿Cuál es la causa de que hayan tantos jóvenes en el mercado laboral ofertando sus servicios profesionales y no encuentran? ¿Acaso existen debilidades en las acciones de las políticas públicas de empleo? ¿Se deberían establecer nuevas estrategias entre empresas – universidades?, evidentemente se puede notar que existe fuerza laboral desocupada, pero, ¿Qué es lo que debiera hacerse para alcanzar el gran reto de ingresar a un sin número de profesionales al mercado de trabajo? Estas interrogantes motivan a diseñar un plan de acción para la inserción de los jóvenes profesionales.

1.3 Preguntas - Problema

Pregunta General

¿Cuál es la situación socioeconómica y laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí, período 2015 – 2016?

Preguntas Específicas:

1. ¿Qué leyes, políticas públicas de empleo, estrategias y programas del gobierno promueven la inserción laboral de los jóvenes en Nicaragua?
2. ¿Qué estrategias de atención al egresado y de inserción al mercado de trabajo se promueven desde las universidades y las empresas?
3. ¿Cuál es la percepción sobre la situación socioeconómica de empleo y desempleo que tienen los jóvenes profesionales y estudiantes de quinto año de la universidad FAREM?
4. ¿Qué propuesta de acción se puede definir para la inserción laboral de jóvenes profesionales?

1.4 Justificación

La investigación fue pertinente llevarla a cabo, porque posibilita el análisis socioeconómico laboral de jóvenes que culminan su ciclo de estudio en las universidades e ingresan al mercado de trabajo. Por tanto, los jóvenes contarán con información sobre los desafíos que los profesionales enfrentan, así como, determinar las extenuantes que existen, consolidando y aprovechando estas, convirtiéndolas en oportunidades. Además, dar a conocer estrategias, programas y políticas de gobierno que van en pro de la juventud y que colaboran para el ingreso al campo laboral.

La importancia de realizar estudios sobre esta situación, es que permitirá al gobierno identificar debilidades en el mercado de trabajo, lo que posibilita buscar soluciones para el ingreso al mismo. Lo que motiva a incentivar nuevos programas o proyectos o hacer una reestructuración de los mismos para provocar mayores oportunidades de empleo, debido a que la juventud en ocio nos es provechosa y su empleabilidad es significativa para contribuir al crecimiento económico de la sociedad.

Cabe mencionar que es de gran utilidad para las universidades ya que permite conocer cómo se encuentra la población de egresados, que dificultades encontraron en la búsqueda de empleo, como se han desenvuelto en el mercado de trabajo, de igual manera, explorar que necesidades existen en este, es decir, este trabajo conllevó a conocer nuevas ofertas académicas pueden ofrecer para suplir demandas que se exigen. Además, la creación de estrategias para el apoyo de los egresados una vez que pasan al proceso de inserción laboral.

Somos una nación enriquecida con talento humano, con privilegios de ofrecer bienes y servicios, pero, limitados para diversificar por falta de estrategias que promuevan al emprendedurismo. Es por ello que este estudio, permitió orientar un plan de acción, que incite a impulsar nuevos proyectos, liderazgo, creatividad de establecer negocios y no mentalidad de ser únicamente empleados, de esta manera, desarrollar auto confianza e iniciativa personal y visión de empresario.

CAPITULO 2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Objetivo General

“Analizar la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí, período 2015 – 2016”

2.2 Objetivos Específicos

- 1) Describir las leyes, política pública de empleo, estrategias y programas del gobierno que promueven la inserción laboral de los jóvenes en Nicaragua.
- 2) Determinar estrategias de atención al egresado y de inserción al mercado de trabajo que se promueven desde las universidades y las empresas.
- 3) Explorar la percepción sobre la situación socioeconómica de empleo y desempleo, que tienen los jóvenes profesionales y estudiantes de quinto año de la universidad FAREM.
- 4) Definir una propuesta de plan de acción para la inserción laboral de jóvenes profesionales.

CAPITULO 3 MARCO TEÓRICO

Para elaborar este apartado se realizó una revisión exhaustiva y esencial de la literatura actualizada y pertinente al objeto de estudio que ayudó a afianzar conocimientos acerca de esta temática y para ello se ha identificado tres ejes teóricos, que son: 1) La juventud, 2) La inserción laboral, 3) El mercado de trabajo, los cuales se detallan a continuación:

3.1 La Juventud

3.1.1 El capital humano y la juventud

Trivelli (2007) Ex embajador de Estados Unidos de Norteamérica comentó en su discurso:

Los jóvenes representan el futuro de toda nación, pero también constituyen su presente. En naciones como Nicaragua, donde la mayoría de su población es joven, el liderazgo de la juventud es crucial para el desarrollo del país, y significa la construcción de un futuro mejor.

Como comenta este autor, Nicaragua tiene el privilegio de ser un país de jóvenes, es por ello necesario la planificación estratégica para la creación de políticas, programas y acciones que vayan en pro de la juventud y su empleabilidad. El talento humano a través del tiempo se observa cómo ha tomado una participación significativa, el cual para llevar a cabo un crecimiento económico, es necesario provocar el involucramiento y empoderamiento de estos, así mismo, incentivar en gran manera su entusiasmo, potencial intelectual y fuerza laboral en actividades económicas. Como lo confirma el autor a continuación:

MIFIC (2009 Cita Ubaldo Nieto Alba) “El capital humano constituye el acervo más importante para el progreso social y económico de un país, el grado de competitividad, de innovación y de satisfacción a los clientes residen y se originan en la calidad del capital humano”. Además (Cita a Towers Parrin de San Francisco), “Capital Humano es el conjunto de capacidades (conocimientos, destrezas y talento), el comportamiento (interés) y el esfuerzo (intensidad) que un trabajador despliega para emprender su trabajo”.

MIFIC (2009 Cita a José Antonio Poveda Salvatierra, 2004) “El capital intelectual o humano se ha definido como el conocimiento, las habilidades, las competencias y demás atributos de los individuos que son relevantes para las actividades laborales y económicas. También se ha definido como todo ese material intelectual, conocimiento, información, propiedad intelectual, experiencia que puede usarse para crear riqueza.”

En la búsqueda de la mejora continua de los derechos humanos han provocado en las personas alcanzar un nivel académico y calidad en su profesionalización, el liderazgo, el trabajo en equipo son algunos de los aspectos que hacen énfasis para establecer una imagen creadora y competitiva y la motivación por ser mejor, de ahí se observa mayores demanda por ofertas académicas, para obtener una mayor calificación y oportunidades de empleos.

MIFIC (2009) “El capital humano puede ser más productivo cuando la economía está expuesta a la competencia y al comercio internacional, y, a la inversa, cómo los efectos positivos de la mayor apertura pueden estar relacionados con el nivel de capital humano”. El planteamiento del autor conlleva analizar, que si la economía del país se encuentra en niveles de competitividad internacional, provocará mayores fuentes de empleo, creando destrezas en las habilidades, conocimientos y competencias, todo ello conllevará a plantearse estrategias para llevar a cabo el ingreso al mercado laboral.

De acuerdo al Instituto Nacional de Información de Desarrollo INIDE (2015), la población estimada de Nicaragua para el 2015 es de 6.17 millones de personas, 51 por ciento de género femenino y 49 de género masculino, dícese también que el 51 % de la población nicaragüense se encuentra en edad potencialmente productiva. (Anexos 1) A continuación la ley confirma:

La ley de promoción del desarrollo integral de la juventud, dice que: Nicaragua es una población de hombres y mujeres, jóvenes, que representan el 67% de la población entre 0 y 25 años de edad y el 64% de la población oscila aproximadamente entre los 18 y 30 años, por lo que el futuro del país necesita de su incorporación a las actividades productivas, económicas, sociales y políticas en condiciones que les permita aportar al desarrollo nacional. (Ley 392, 2001)

De acuerdo al diccionario jurídico la ley es una “Norma de derecho emanada del estado, de forma escrita y con un procedimiento solemne” (Villar, 2001), en la cual se define como “joven” a toda persona entre los 18 y 30 años. Para efectos de políticas públicas, el organismo rector de la juventud definió dos grupos etéreos juveniles, uno comprendido entre las edades de 18 a 24 años, y otro entre las edades de 25 a 30, debido a las diferencias respecto a las necesidades e intereses en cada uno de esos grupos. (Montalvo, 2005)

Gamboa (2009 Citado por UNESCO, 2012) define a los y las jóvenes como las personas entre los 15 y 24 años de edad. Esta definición se hizo para el Año Internacional de la Juventud, celebrado alrededor del mundo en 1985. (...) teniendo por objeto adoptar medidas, tanto nacionales como internacionales, dentro del Programa de Acción Mundial para los Jóvenes, con el fin de mejorar su situación, buscando que los gobiernos sean más receptivos a las aspiraciones de la juventud, creando programas centrados en la educación, el empleo, el hambre y la pobreza, la salud, el ambiente, la droga, la delincuencia juvenil y la violencia.

Uno de los objetivos del reto milenio es erradicar la pobreza extrema. Un gran desafío para los países, ya que es necesario promover iniciativas que colaboren con responsabilidades compartidas a mejorar la situación de todos y todas las nicaragüenses. Cabe mencionar que existen programas de acción mundial, en donde el propósito es mostrar estrategias que aporten a planes nacionales de cada país, de cómo llevar a cabo actividades en los cuales pueda ser aprovechado el talento humano, de esta manera cada individuo satisfaga sus necesidades tanto básicas como de realización profesional.

Como veremos a continuación, el desempleo es uno de los mayores impedimentos que enfrenta hoy en día la economía, pero para ello es necesario realizar una planeación de todas las acciones que incentiven la inserción laboral, determinadas por las causas que han generado el desempleo de la juventud. Hoy en día Nicaragua posee fuerza laboral potencialmente productiva con el privilegio que en su mayoría son jóvenes, por lo que se requiere estrategias para el ingreso al mercado de trabajo, es importante señalar que a nivel mundial, establecen programas o proyectos hacia este segmento de la población, porque se considera que estos; con nuevas ideas, creatividad, propósito, empeño en

establecer o emprender negocios propios podría ser la solución para el progreso a una economía estable, pero es interesante identificar la percepción, la cual Gestalt la definió como una tendencia al orden mental inicialmente. Primeramente determina la entrada de información y en segundo lugar garantiza que la información retomada del ambiente permita la formación de abstracción (juicios, categorías, conceptos, etc.) (Oviedo, 2004)

3.1.2 Educación y productividad

Montalvo (2005) Existen dos teorías fundamentales para explicar la relación entre educación y productividad. La teoría de capital humano señala que cuanto mayor es el nivel educativo de un trabajador mayor es su productividad y, consecuentemente, su salario. De esta forma cualquier aumento del nivel educativo se transformaría en un aumento de la productividad. Weller (2003 Cita a Milos 2000: 49) Frente a las preferencias de las empresas, los y las jóvenes como nuevos entrantes al mercado de trabajo tienen capital humano generado por la educación y la capacitación (ajustado o no a la demanda), pero no tienen experiencia laboral, en otros términos no tienen el tipo de capital humano que se genera en el trabajo.

De acuerdo a lo que los autores exponen, para que un profesional sea determinado eficiente, las universidades juegan un papel muy importante en la preparación de profesionales, los cuales ofrecerán su mano de obra en el mercado de trabajo, por tanto es necesario señalar que el monitoreo y seguimiento desde la universidad como fuera de ella, permitirá establecer estrategias para calificar y actualizar a todos sus graduados, además deben encontrarse estrechamente relacionados con las empresas, ya que los primeros pasos se da en el período de estudios. En el tiempo de participación en prácticas pre – profesionales, se adquieren las primeras experiencias, es por ello necesario que las mismas hagan un esfuerzo por colaborar y apoyar eficazmente a los estudiantes.

Los niveles educativos y un acercamiento temprano a mundo laboral son de mucha importancia, porque permite desarrollar expectativas realistas y oportunidades de ingresos al mercado de trabajo. Ante los retos de la globalización expresada como el aumento de las relaciones que mantienen entre sí los diferentes territorios del mundo, acompañado de los tratados de libre comercio para fortalecer el comercio exterior de

los países en vías de desarrollo, es necesario disponer de una fuerza de trabajo de calidad con formación profesional y con capacidades para acumular competencias, que les permita poder insertarse con mayor facilidad a ocupaciones que demandan mayores competencias, alcanzando la incorporación a actividades económicas que generan altos niveles de productividad (Estrada, 2008).

La capacitación y formación ocupacional es exitosa, cuando la mayoría de la población tiene acceso a la educación formal en sus distintos niveles porque tiene las condiciones básicas para asimilar los conocimientos y habilidades que los puestos de trabajo demandan de cara a la nueva tecnología (Estrada, 2008), ya que el cambio tecnológico acelerado devaluaría muchos de los conocimientos y las habilidades de la fuerza de trabajo y favorecería a las personas con un buen manejo de la nueva tecnología aunque no tengan mucha experiencia laboral, sería más bien, la combinación de manejo tecnológico y experiencia laboral que favorecería una inserción laboral (Weller, 2003)

Los autores toman puntos relevantes sobre la importancia que tiene crear el sentimiento de inversión en su preparación, debido a que con la globalización la tecnología ha tenido un gran auge, por ende los sistemas de información cada día se mejoran, superando a los otros, esto motiva a la permanente actualización, además, conllevará a obtener experiencia, mejor salario, destrezas, habilidad y competencias, por tanto contará con mano de obra más calificada. En otras palabras la educación va de la mano con la productividad a mayor nivel de conocimientos mayor serán los beneficios.

3.1.3 Política pública de empleo para jóvenes

Definición de política pública

Las Políticas Públicas, son entendidas como los instrumentos de acción que usan las autoridades gubernamentales en el seno de la sociedad para perpetuar o impulsar acciones que permitan promover la producción de bienes y servicios, así como la redistribución de valores orientándose a determinados grupos sociales (Gamboa, 2009, pág. 19)

Importancia de las políticas públicas de empleo para la juventud

La importancia de las políticas públicas en el proceso de desarrollo de un país y su contribución tienen beneficios, es crucial para llevar a cabo un papel decisivo como facilitador de respuesta ante los problemas que afectan a los jóvenes y al seguimiento

sistemático de cada una de las situaciones de estos ya que son los protagonistas en un proceso dinámico, como lo expresa el autor a continuación

Las políticas pueden aumentar al máximo la generación de empleos productivos abordando los factores estructurales causantes de la pobreza y el subempleo. Las políticas que han aplicado comprenden una amplia protección social acompañada de un apoyo activo a la diversificación de sus economías, mecanismos incluyentes de acceso a la financiación y políticas macroeconómicas favorables al empleo que han fomentado la inversión y el consumo. Los elementos esenciales de la respuesta a corto plazo a la crisis financiera y económica mundial han sido respaldados por sistemas de protección social bien concebidos que desempeñan un papel primordial para aumentar la resistencia, estabilizar la demanda agregada y proteger a los grupos más vulnerables. Estas políticas también refuerzan la capacidad de desarrollo a largo plazo de los países. (OIT, 2015)

Rodríguez (2002) El autor opina que las políticas públicas, también podrían brindar información y asesoramiento a los jóvenes para contribuir a su inserción fluida en la sociedad, y trabajar en la formación de recursos humanos a todos los niveles, homogeneizando enfoques y estrategias. Para efectuar estas tareas se requiere la realización sistemática de estudios e investigaciones y la evaluación continua de las políticas públicas ligadas al tema, y por supuesto, recursos humanos aptos para ello.

Como se observa el autor plantea la necesidad de identificar una problemática para determinar los objetivos que serán necesarios para alcanzar metas, lo que provoca establecer políticas públicas con acciones y estrategias para lograr el alcance de una manera objetiva la solución de dicho problema social, a continuación se define la estrategia; la cual de acuerdo con la dinámica del cambio, la globalización de la economía, el desarrollo de la tecnología, la aparición de la revolución de las telecomunicaciones.

Será entonces necesaria una nueva definición y visión de los mercados, las organizaciones tendrán que volcarse hacia los clientes y la calidad en los productos. Estos se tienen que soportar en todo un sistema estructurado desde la estrategia

corporativa hasta las tácticas operativas apoyadas con los recursos e influidos por su cultura organizacional, con una misma filosofía, cuyos principios y valores sean las cartas de navegación para afrontar los eventos (Mejía, 2004)

Respecto a la planeación Chiavenato (1998) señala "la planeación es la función administrativa que determina anticipadamente cuáles son los objetivos que deben alcanzarse y qué debe hacerse para alcanzarlos. Se trata entonces de un modelo teórico para la acción futura. Empieza por la determinación de los objetivos y detalla los planes necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible. Planear es definir los objetivos y escoger anticipadamente el mejor curso de acción para alcanzarlos. La planeación define a dónde se pretende llegar, lo que debe hacerse, cuándo, cómo y en qué secuencia."

A medida que el entorno económico externo se vuelve menos estable, la posibilidad de progreso depende de la aplicación de políticas nacionales que promuevan un crecimiento favorable a la creación de empleo y a la reducción de la pobreza. Si bien las circunstancias, las prioridades y las necesidades específicas de cada país difieren entre sí, todas las estrategias nacionales de desarrollo deberían conceder un lugar central a los objetivos relativos al empleo y a los medios de subsistencia, y deberían dejar un amplio margen para el diseño y la adaptación de las políticas a nivel nacional. (OIT, 2015)

Las consecuencias sobre las políticas públicas de juventud y el desarrollo son evidentes. Si los jóvenes que viven en hogares afectados por agudos cuadros de pobreza y exclusión, deben ser el eje de las políticas públicas de juventud, desde el ángulo en que éstas toman a los jóvenes como destinatarios, los jóvenes altamente calificados deben serlo desde el ángulo en que éstos son considerados actores estratégicos del desarrollo.

Es importante analizar algunos de los principales desafíos a encarar, a los efectos de potenciar las políticas públicas de juventud en lo inmediato, centrándonos en la ampliación y sistematización de los esfuerzos relacionados con la modernización de la gestión pública, y en la utilización intensiva e innovadora de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC). (Rodríguez, 2002, págs. 19 - 20)

En su conjunto, hay diez esferas de acción particularmente relevantes:

1. Fortalecimiento del Diseño, Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos.
2. Profesionalización de la Capacitación de Recursos Humanos.
3. Desarrollo de herramientas claves para la gestión. Entre otras, encuestas nacionales de juventud, directorios institucionales, guías de servicios, bibliografías y estados del arte, compendios estadísticos, planes integrales o integrados de juventud, centros de información, boletines y revistas especializadas, etc.
4. Desarrollo de Habilidades para el Trabajo en Red.
5. Instalación de un Gran Portal sobre Juventud en Internet.
6. Instalación de un Observatorio Virtual Permanente sobre Políticas de Juventud.
7. Instalación de una Universidad a Distancia en Políticas Públicas de Juventud.
8. Utilización sistemática y regular de los grandes medios masivos de comunicación.
9. Participación activa en las diferentes Iniciativas Internacionales actualmente en marcha (Cumbre Mundial sobre Empleo Juvenil, Encuentro Internacional sobre Capital Social y Voluntariado, Proyecto Entra 21, etc.)
10. Diseño e implementación de una estrategia de inclusión dinámica de la temática juvenil y de la perspectiva generacional en todos los Foros Internacionales relevantes, como vía para la “ampliación del mercado” para la masificación y consolidación de las políticas públicas de juventud.

3.2 La inserción laboral

3.2.1 Definición de inserción laboral y la transición como un proceso

La inserción laboral es el término utilizado para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso coincide para la mayoría de los miembros de la sociedad con la etapa juvenil, y por lo tanto consiste en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independencia familiar. (José María García Blanco & Rodolfo Gutiérrez, 1996)

La transición se define como un proceso de cambio, que tiene lugar a lo largo de la vida del individuo que requiere una reflexión personal (historia personal y profesional) y contextual (contexto socio- profesional) y que se sustenta en una información

suficiente, en una actitud positiva y en la adquisición de unas destrezas adecuadas.
(Martín, 2000)

La juventud comprende “el período biográfico de transición durante el que se finaliza la formación y dan comienzo las trayectorias laborales y familiares que podemos calificar de propias”. Es una etapa fundamental en la vida del individuo, ya que define las trayectorias personales (cambio de posición económica, familiar, de nivel de formación...etc.) y configura como tal a la persona. (Martín, 2000)

Montalvo (2005) toma en consideración tres teorías en el proceso de inserción laboral,

1. En primer lugar es después de los 30 años y es debido a que tiene en cuenta los graduados que hace muchos años entraron en un mercado laboral donde los universitarios eran escasos y la demanda superaba la oferta.
2. En segundo lugar, podría ser que los jóvenes universitarios sean más selectivos a la hora de aceptar un trabajo y, por tanto, parte del desempleo observado es voluntario en el sentido de que no quieren aceptar cualquier empleo. Prefieren seguir buscando o hacer estudios de postgrado en lugar de aceptar el primer empleo que les ofrecen, lo que implica que sus tasas de desempleo son mayores y sus tasas de actividad menores.
3. La tercera teoría, complementaria en cierta forma de la segunda, es que los jóvenes universitarios acaban sus estudios con una expectativas poco realistas sobre lo que van a encontrar en el mercado laboral.

Una gran problemática que surge con jóvenes recién graduados, es que ellos y ellas salen al campo laboral con la idea de que solamente es sus carreras pueden trabajar, lo cual no digo que no es correcto, pero para poder adquirir mayor experiencia se empieza por los puestos más bajo 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 aprenderán a conocer el desenvolvimiento de los puestos más bajos. Otro podría ser que ofrecen puestos bajos los cuales no consideran ser suficiente por que inicialmente son muy selectivos pero a medida que pasa el tiempo rebajan sus expectativas y acaban aceptando trabajos que inicialmente no habrían aceptado.

Martín (2000 Cita Auberni 1995) Uno de los momentos más críticos en la vida de cada individuo es aquel que termina su período de formación y decide acceder a la vida

atractiva y al empleo. Esta transición de la escuela a la otra escuela, de la escuela a la universidad, de la universidad al trabajo, del trabajo a la familia, del trabajo a la jubilación. Jurgen Weller & Barbara Stallings (2001 Cita a Krauskopf 2003), para muchos jóvenes la alternativa a combinar los estudios con el trabajo, probablemente sería el abandono de los primeros, debido a la urgencia de adquirir ingresos. Además, la relevancia de la experiencia para la inserción laboral, sería trabajar durante la asistencia al sistema escolar en una manera que no afecta significativamente el rendimiento de los estudios (en las vacaciones)

Para los autores antes mencionados, es considerable la combinación de estudios y trabajo en una forma adecuada ya que puede ayudar a los jóvenes a desarrollar estrategias laborales individuales, y generar la autoestima para tomar los primeros pasos para su inserción laboral, por lo que el proceso que conlleva la culminación de estudios y el comienzo de un ciclo laboral es un poco más desafiante, ya que es un nuevo camino por recorrer en donde se enfrentará a un ambiente totalmente diferente. Como nos explican los siguientes autores:

Un acercamiento más temprano puede suavizar el impacto psicológico de esta transición, entre ellas visitas a empresas, visitas desde empresas a las universidades. El apoyo a trabajar durante las vacaciones, etc. Sin embargo, el incumplimiento de las leyes, el abuso del desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales, su bajo grado de organización sindical, todos estos factores juegan un papel importante ya que los esfuerzos de acercarlos tempranamente al mundo laboral, debería incluir la información correspondiente a sus derechos y obligaciones; la inspección del trabajo debe cubrir las características de la inserción laboral de los jóvenes como prioritario, y en esquemas formales de inserción (por ejemplo en programas de capacitación)

El autor señala un punto muy importante, y es que los jóvenes una vez culminado su ciclo de estudio se enfrentan a una situación crítica ya que todo va en dependencia de la economía macroeconómica, por lo que las empresas no contratan a jóvenes recién egresados no por falta de conocimientos y habilidades sino más bien por no contar con experiencia laboral, lo cual indica una limitante para estos y su proceso de inserción laboral.

3.2.2 El emprendedurismo como alternativa

Definición de emprendedor

Los emprendedores según Juan Uribe Toril & Jaime de Pablo Valenciano (2011) atendiendo a su función de nuevos empresarios, son personas que innovan, identifican y crean nuevas oportunidades de negocios reuniendo y coordinando nuevas combinaciones de recursos para extraer los máximos beneficios de sus innovaciones en un entorno incierto, en otras palabras, realizan la gestión directiva de los diferentes recursos que se ponen en juego para crear la empresa.

Los emprendedores, según Galindo (2009), se les consideran una parte importante del proceso de creación de empleo y un factor estimulador del crecimiento, ya que crean nuevas empresas, lo que genera una mayor riqueza y bienestar en el país. Una definición de emprendedor bastante aceptada es la que se debe a Wennekers y Thurik (1999) según la cual emprendedor se vincula a la capacidad manifiesta y deseo de los individuos, ya sea por ellos mismos o mediante equipos, dentro o fuera de las organizaciones existentes, de crear nuevas oportunidades económicas, esto es, nuevos productos, nuevas formas de organización, nuevos métodos de producción, etc. e introducir sus ideas en los mercados, haciendo frente a la incertidumbre y a otros obstáculos, adoptando decisiones sobre la localización y en la forma y uso de los recursos y de las instituciones. (Melián & Campos , 2010, pág. 51)

Los autores definen al emprendedor, como la alternativa ante la crisis económica, ya que el gobierno no puede emplear a todos pero si puede crear políticas públicas que colabore a los establecimientos de nuevos proyectos.

Importancia del emprendedurismo

Según Navarro & Campos (2010) En un momento como el actual de incertidumbre económica y empresarial, la eficiencia y la eficacia en la realización del trabajo, la optimización de tiempos, la calidad de los productos, la innovación, etc. son elementos básicos para garantizar la permanencia empresarial. En todo ello juega un papel básico el personal, su motivación, su formación, siendo prioritario fomentar la capacidad de los trabajadores mediante una adecuada selección de profesionales y planes de formación.

Se hace necesario, por tanto, potenciar actividades empresariales, tanto desde la iniciativa privada, a través del apoyo por parte de los diferentes agentes económicos (empresariales y sindicales) como desde las Administraciones Públicas, a través de la

implementación de políticas públicas basadas en el apoyo a las empresas, especialmente, mediante ayudas financieras.

Además la importancia de la innovación tecnológica como factor de consolidación empresarial ha convertido los espacios innovadores en espacios atractivos para la localización de empresas, aunque muchos Gobiernos latinoamericanos han tomado medidas incentivadoras de la emprendedoriedad como son las ayudas financieras y de asistencia técnica, se echa de menos una visión integral, siendo notoria la descoordinación entre distintos programas gubernamentales y la ausencia de evaluaciones y seguimientos de las políticas tomadas.

Cuando en un territorio se da una situación de desempleo juvenil, estancamiento económico, tejido empresarial poco innovador y competitivo, proyectos educativos endogámicos (alejados de la realidad del mundo productivo) y carencia de nuevas iniciativas empresariales (Rodríguez & Fernández, 1988), se hace necesaria una intervención coordinada por parte de los diferentes actores que conforman el entorno socioeconómico de la zona. (Melián & Campos , 2010)

Cabe mencionar que el emprendedurismo y la oportunidad para llevarlo a cabo simboliza una estrategia significativa, por que promueve el entusiasmo a diversificar proyectos, negocios y además que las nuevas generaciones vayan teniendo en mente la visión a esta alternativa que logrará el empleo productivo.

Características de emprendedor

A continuación se mencionan las principales características o aptitudes que, según los autores mencionados, definen al emprendedor: Ambición, Aptitud mental positiva, Creatividad, Esfuerzo, Iniciativa, Tenacidad, Visión de futuro, Actitud negociadora y comercial, Decisión, Liderazgo, Planificación, Dotes sociales. (Uribe & Valenciano, 2011)

Llama la atención las características que representan la actitud de emprendedor, los cuales son necesarios que desde el ciclo de estudios universitarios, tomen la importancia que merece y se fortalezcan cada una para conllevar a una madurez profesional.

3.2.3 Pilares para un pacto de cohesión social

Tokman (2006) El autor plantea pilares con el objetivo de implementar un enfoque integrado que pueda conducir a una mayor cohesión social. Cuatro son los pilares sobre los que se requiere actuar:

Pilar 1: Inserción laboral y productiva.

Este pilar responde a la necesidad de contar con un mercado laboral lo suficientemente flexible, para competir en mercados abiertos e inestables. Ello contribuirá a alcanzar un mayor crecimiento del empleo y una reducción del desempleo al reducir la duración de los períodos de ajuste.

Dentro de este pilar encontramos las políticas laborales para flexibilización (condición inherente a esta forma de organización, pero ella no se relaciona tanto con la regulación laboral, sino con la forma de producción adoptada como estrategia de sobrevivencia) con expansión productiva y la formalización del sector informal.

En este pilar el autor expresa dos puntos muy importantes la flexibilización y la formalización; en la primera el objetivo es que existan oportunidades a través de políticas para emprender nuevos proyectos o planes de negocios. En cambio en la segunda se enfoca a formalizar los sectores, es decir, Nicaragua la mayoría obtiene ingresos mediante el sector informal, por lo tanto, lo que se pretende es que las personas laboren con todos los beneficios conforme a la formalidad que requiere de un trabajador y así apoyar su desarrollo productivo.

Pilar 2: Protección social y bienestar

El segundo pilar constituye, en primer lugar, un ámbito necesario de protección social para atenuar los efectos de la mayor inestabilidad del empleo y de los ingresos que se presentan en el nuevo entorno económico más abierto y competitivo. La protección social debe amortiguar los efectos de los ajustes que se trasladan a las personas y sus familias. Para ello debe compensar la carencia de ingresos de los que pierden sus empleos y disminuir las consecuencias sociales de las fluctuaciones económicas. Con

ello, se contribuirá además a atenuar la resistencia a las transformaciones necesarias para acelerar el crecimiento y aumentar la competitividad.

En segundo lugar, las dimensiones de bienestar introducen nuevos requerimientos en materia social en función de la integración social y ampliación de coberturas, amplios sectores no plenamente incorporados y de las nuevas demandas que emergen de cambios estructurales.

En pocas palabras él autor se refiere a una doble dimensión. La primera, como garantizadora de protección en tiempos de inestabilidad e incertidumbre. Con ello, se evita la sobre reacción ante los frecuentes ajustes de corto plazo, en economías más flexibles. La sobre reacción es fuente de insatisfacción personal y familiar y tiende, al mismo tiempo, a prolongar y profundizar la magnitud de los ajustes. Para ello se requiere una adecuada protección social. La segunda, va más allá que la anterior pues debe dirigirse a quienes carecen de protección de manera más permanente, los que laboran en el sector informal. No se trata en estos casos de una pérdida de protección transitoria, sino de exclusión social y bajos niveles de ingresos de manera más permanente.

Pilar 3: Políticas para el empleo

El tercer pilar está constituido por las políticas para el empleo, los cuales se distinguen dos ámbitos de políticas. El primero, se dirige principalmente al empleo en el mercado de trabajo formal y plantea intervenciones mediante políticas laborales activas cuyo objetivo principal es reinsertar a los desempleados en los períodos más cortos posibles. El segundo, también busca mejorar la inserción en el empleo, pero dada su concentración en el sector informal, las políticas exceden al mercado de trabajo y deben seguir una orientación comprensiva que permita mejorar la inserción productiva y por esa vía, contribuir a la integración plena de los informales en el proceso de modernización.

En este tercer pilar el autor expresa la necesidad de crear políticas en dos puntos fundamentales; el primero que los desempleados que se encuentran en el mercado de trabajo en el sector formal logren una inserción laboral más pronta y el segundo crear

políticas para aquellos que se encuentran en el sector informal lleguen a la formalidad y así contar con los beneficios requeridos.

Pilar 4: Responsabilidad fiscal

Lo constituye la responsabilidad fiscal necesaria para que los recursos demandados para atender las necesidades de protección y apoyo laboral y productivo, sean provistos sin alterar las posibilidades de crecimiento sostenido no inflacionario.

Componentes de la responsabilidad fiscal:

i) Crecimiento sostenido y estable

Su contribución a alcanzar un crecimiento económico que se mantenga a través del tiempo y que la economía se desempeñe en un marco de estabilidad de precios y con fluctuaciones cíclicas reales moderadas.

ii) Manejo del gasto social, pobreza y equidad

El papel importante que debe asumir la política de manejo del gasto social para enfrentar la pobreza y mejorar la equidad. El gasto social bajo formas de subsidios o transferencias hacia los grupos más pobres agrega ingresos a las familias en esa condición, pero es también necesario que se diseñen buscando incentivar la inserción más permanente. Ello se puede lograr por la vía de facilitar el acceso al empleo y la conexión con la oferta pública de servicios sociales existente y en particular, en salud, educación y vivienda.

iii) Necesidades y disponibilidad de recursos

La responsabilidad fiscal consiste también en asegurar que los ingresos adicionales necesarios en gasto social estén debidamente financiados sea con recursos existentes o los que pueden obtenerse generalmente por vía tributaria.

En el cuarto pilar el autor expone que la responsabilidad fiscal es un elemento que no puede obviarse en el caso de inserción laboral ya que existen tres puntos significativos; el primero, su objetivo radica en tener una economía estable, debido a que sus decisiones pueden afectar de manera significativa las decisiones tanto del sector privado

como las del banco central. El segundo punto sobre el gasto social, la distribución del ingreso y la equidad son puntos muy importantes por lo que se requiere aplicar políticas que colaboren a enfrentar la pobreza y ayuden a disminuirla. Y como tercer punto la importancia que tiene sobre el control de una correcta disponibilidad y distribución de los recursos.

3.3 El Mercado de trabajo

3.3.1 Definición de mercado de trabajo

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; mientras los primeros vienen a integrar la oferta los segundos que constituirán la demanda actúan como empresarios. (Riascos, 2007)

Se entiende de una manera sencilla como el espacio donde se desenvuelve la oferta y la demanda laboral. Quienes ofrecen su fuerza de trabajo y quienes la demandan conforman el *mercado de trabajo*. Se observa cada día a un sin número de profesionales sin experiencia y sin empleo, de ahí surge la necesidad de aplicar eficazmente las políticas públicas de empleo o bien el diseño adecuado de un plan de acción que no son más que las acciones necesarias en procedimientos y actividades que determinan las funciones en la unidad básica de ejecución que operacionaliza la estrategia a través de tácticas (Mejía, 2004) lo cual conlleven al ingreso al mercado laboral, ya que este es uno de los factores significativos que ayudará a salir de la pobreza, como lo expresa a continuación el autor:

Nicaragua enfrenta un enorme desafío para dar ocupación productiva a cerca de 114.0 miles de personas que estaban abiertamente desempleadas a nivel nacional, y mejorar la calidad del empleo a más de 708.3 mil hombres y mujeres que se desempeñan en un trabajo precario (subempleo) ya sea por insuficiencia de ingresos o de jornada laboral. (Estrada, 2008)

El mercado exige – entre otros – experiencia laboral 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

las ocupaciones accesibles para jóvenes por lo cual es imposible generar una trayectoria laboral ascendente. Si bien la capacitación no puede corregir los defectos de una educación insuficiente, es clave para mejorar la empleabilidad de los jóvenes de nivel educativo (Weller & Stallings, 2001)

Desde mi punto de vista, en un mercado en que falta transparencia, la contratación por recomendaciones puede ser una alternativa para las empresas, sobre todo para aquellas (las pequeñas) que no tienen los recursos para detallados procesos de selección, la consciente reproducción de privilegios sociales, los favores por interés político etc., todo esto provoca el desánimo en la juventud que año con año están ingresando al mercado laboral, y no consiguen la oportunidad de laborar.

Otro punto importante a mencionar, es la necesidad de crear un sistema de información que permita tanto a las empresas de informar a los trabajadores como a los posibles estudiantes que ingresan a las universidades de conocer que es lo que más se demanda en el mercado de trabajo, así como de las ofertas de empleo, de manera de reducir el tiempo de búsqueda de empleo. “Mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo es proporcionar más información a los trabajadores y a las empresas a fin de reducir el período de búsqueda de trabajo y el desempleo friccional. Como estas medidas no eliminarán el desempleo estructural, habrá que combinarlas con las políticas de generación de empleo”(Weller & Stallings, 2001)

Cabe mencionar la importancia que tiene la formalidad en los puestos de trabajos como lo expresa el autor anteriormente el trabajador ofrece su fuerza de trabajo pero de igual manera el empleador que requiere de esa fuerza y por ello paga una remuneración, lo cual es conveniente los contratos laborales los cuales regulan los derechos y obligaciones de ambas partes y así tener un acuerdo en los que las dos partes obtengan beneficio. Se expone también factores a continuación que generan desequilibrios en el mercado de trabajo:

Uno de los factores generadores de desequilibrios en el mercado de trabajo está relacionado con las destrezas y competencias laborales de la población para asumir determinados procesos productivos que incorporan tecnologías con algún grado de

complejidad. Este desequilibrio es de largo plazo, en la medida que la adecuación de la oferta de fuerza de trabajo a los requerimientos de formación profesional y técnica por parte de los empresarios requiere de un cierto tiempo que, generalmente, puede llevar varios años. (Muñoz, 2009)

Riascos (2007 Cita a Cárdenas, 2007:391) “el mercado de trabajo informal se expande cuando aumenta las regulaciones en el mercado formal o cuando se reduce la demanda de trabajo en el sector formal debido a una recesión y los salarios no bajen”. “La dinámica entre oferta y demanda laboral ajustan el nivel de salarios reales hacia un óptimo mercado que permite la plena ocupación de los agentes económicos”

Como expresa el autor, nos encontramos en una economía que generalmente se encuentra en un desbalance entre la oferta y la demanda laboral, es por ello que se deben realizar grandes esfuerzos por lograr empleos productivos y llegar a la formalización en el sector informal, como lo exponen los siguientes autores como alternativa:

Abordar la creación de puestos de trabajo productivos es que las empresas medianas y pequeñas se relacionen con empresas más grandes como proveedores. A las empresas más grandes les conviene ayudar así a aumentar la competitividad de sus proveedores en pequeña escala, sobre todo en materia de información, tecnología, capacitación y financiamiento (Weller & Stallings, 2001)

Es importante observar lo que estos autores expresan, la necesidad de la participación en las empresas para llevar a cabo la competitividad nacional con visión a lo internacional, pero de igual manera identificamos las limitantes de los jóvenes al momento de emprender nuevos planes de negocios; como experiencia y financiamiento, lo cual vemos a continuación la opinión sobre esto:

El interés de los jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas. Tienen su contra parte, ya que existen elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales (experiencia, crédito....) y un alto riesgo de fracaso. El fomento de la generación de micro y pequeñas empresas es visto como alternativa frente

a la debilidad de la generación de empleo asalariado. Cabe recordar que un contexto macroeconómico débil no sólo afecta la creación de puestos de trabajo de parte de las empresas sino también restringe las perspectivas de expansión de nuevas empresas. Además, es bien sabido que la sobrevivencia y el crecimiento de una nueva (micro) empresa, y de la independencia económica en general, está positivamente correlacionada con el nivel educativo y la experiencia laboral (Weller & Stallings, 2001)

Estos mismos autores consideran necesario la aplicación de políticas generadores de empleo, ya que estas contribuyen al crecimiento social y económico. En el primero confiere status social, construye espacios de influencia, marca los ritmos de vida, ofrece la posibilidad de integrarse en la vida social, tener aspiraciones y le otorga un sentido, a la vida personal y familiar. Y el segundo satisface las necesidades básicas del individuo, a continuación los autores confirman que:

Esta situación se presenta debido a los ajustes que tiene que realizar el mercado de trabajo para dar una respuesta efectiva a los requerimientos de esta estructura poblacional; por ejemplo, es necesario que los trabajadores jóvenes alcancen los niveles de calificación profesional y laboral adecuados para insertarse productivamente en dicho mercado. De la misma manera, se requiere que los empleadores, con la cooperación del Estado, encuentren los mecanismos adecuados para identificar y enganchar a esos jóvenes trabajadores y cuenten con la estabilidad económica necesaria para desarrollar su actividad productiva (Muñoz, 2009)

La intermediación en el mercado de trabajo contribuye también a reducir los tiempos de búsqueda al aumentar la transparencia y facilitar la adecuación de la oferta a la demanda. Las fallas de mercado existentes justifican la introducción de políticas públicas y esta ha sido una respuesta tradicional en el campo de administración del trabajo desde comienzos del siglo XX. Dada la creciente inestabilidad laboral y el aumento del desempleo en los países en desarrollo esta función adquiere mayor importancia. La introducción de manejo de información electrónica aumenta las posibilidades de cobertura (Tokman, 2006)

Sin embargo un aumento de la oferta de los trabajadores más cualificados provocará una disminución de sus salarios relativos si las técnicas de producción son flexibles. Los trabajadores por su parte decidirán invertir en educación en función de sus expectativas de rentabilidad de dicha inversión. En el largo plazo las cualificaciones se utilizarán plenamente, aunque en el corto plazo se puede producir un desajuste temporal entre la oferta y la demanda de trabajadores muy cualificados (Montalvo, 2005)

Las implicaciones de políticas macro, meso y microeconómicas deben favorecer un crecimiento económico elevado y estable, como precondition para una demanda laboral favorable a la inserción laboral de los jóvenes y el establecimiento de mecanismos de seguimiento a nivel regional puede contribuir a avanzar (Weller & Stallings, 2001)

De acuerdo a lo que estos autores manifiestan, la importancia de crear políticas es determinar la problemática existente, para establecer mecanismos para dar respuesta y así contribuir al avance del bien común. Se observa que el siguiente autor expone que lo más importante del mercado de trabajo es su fuerza laboral, de ahí parte entonces la relevancia que tiene en encontrar un equilibrio entre la oferta y demanda laboral.

3.3.2 Características de mercado de trabajo de Nicaragua y América Latina

- Nicaragua, se caracteriza por una insuficiente capacidad para generar empleos en la cantidad y calidad requeridas por la sociedad nicaragüense especialmente para las y los jóvenes. De una población total en edad laboral de 10 años y más en el 2007. La fuerza laboral del país con una tasa neta de participación del 51.3%, en la que las mujeres representan una participación de 36.7% y los hombres por su parte tienen una tasa neta de participación del 67.0% (Estrada, 2008)
- Los mercados de trabajo latinoamericanos tiene graves problemas de inserción laboral de los y las jóvenes, sobre todo elevadas tasas de desempleo y la alta precariedad en el empleo juvenil la preparación inadecuada de los y las jóvenes para el mercado de trabajo en los sistemas de educación y capacitación, ya que estos sistemas no se orientarían suficientemente a las necesidades del aparato productivo (Weller, 2003)

- Los autores Tokman (2006) y Jurgen Weller & Barbara Stallings (2001) opinan que el mercado de trabajo se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad. Los jóvenes de la actualidad han hecho sus primeras experiencias laborales en esta “nueva normalidad” laboral, y para algunos representa un marco adecuado para sus aspiraciones de autonomía y creatividad, para la mayoría, no es un mercado dinámico de oportunidades múltiples y fluctuantes, sino un mercado que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables lo que, en el contexto del debilitamiento de los sistemas de protección social que se registra en muchos países, genera una profunda incertidumbre que afecta el desarrollo de su personalidad y su inclusión social.

Estos autores afirman que en el caso particular de Nicaragua existe una insuficiente capacidad para generar empleos de calidad y para todos los que se encuentran en edad potencialmente productiva. Dícese también, que a nivel latinoamericano los sistemas de educación y capacitación están preparando inadecuadamente a los y las jóvenes para el ingreso del mercado de trabajo, el cual se caracteriza por provocar una creciente inestabilidad debido a que no es un mercado dinámico de oportunidades, en donde se permita desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables.

Este autor expresa, la importancia que tiene que hacer el gobierno por establecer esfuerzos y anticipar estrategias para llevar a cabo cuando se presenten problemáticas a nivel macroeconómico, brindando una salida a estas situaciones para evitar inestabilidad social y económica. Lo cual lo corrobora el siguiente autor que afirma lo siguiente:

En algunos casos, la aplicación de una estrategia que integra a los trabajadores en un sistema formal de prestaciones e impuestos, combinada con transferencias destinadas a incrementar los ingresos y el poder adquisitivo de los sectores más pobres, ha creado modelos virtuosos de aumento del consumo y la producción que se auto refuerzan, y que preparan de manera progresiva a salir de la economía informal (OIT, 2015)

Se ha observado que la población activa se concentra en las edades más jóvenes y la edad de retiro de la vida laboral activa se retrasa considerablemente, por ello es común ver personas mayores de sesenta y cinco años aun trabajando en diferentes labores, lo

cual se considera oportuno un comportamiento dinámico como lo confirma el mismo autor a continuación:

3.3.3 Población económicamente activa (PEA)

“La PEA se define como el conjunto de personas en edad de trabajar, que trabajan o buscan trabajo activamente” (Fleitas & Román, 2010), entendiéndose que el bono demográfico, es “un período de la evolución demográfica, durante el cual el número de personas en edad potencialmente productivas de 15 a 59 años crece de manera sostenida con relación a las personas potencialmente inactivas, niños menores de 15 años y adultos mayores de 60 años”. UNFPA (2010) este no es más que la oportunidad de desarrollo que tiene el país, de aprovechar y actuar con sentido estratégico - implementando políticas públicas educativas, de salud y empleo, sobre el gran contingente de la población en edad de trabajar, mayoritariamente joven, con el propósito que adquiera capacidades y habilidades, que potencien la capacidad productiva, el ahorro familiar y el incremento en la riqueza del país (Gamboa, 2009)

Gamboa (2009 Cita a P. Marco T. Martínez, SJ.,) de la Universidad Centroamericana de Nicaragua, en una presentación referente al entorno e identidad juvenil expresa: Nuestros jóvenes señalan que los grandes problemas que afectan a nuestra sociedad son: la pobreza, el desempleo, la inseguridad y la violencia, la pobreza y el desempleo han llevado a nuestros jóvenes a plantearse la posibilidad migratoria; no como proyecto de vida, sino como alternativa real ante la necesidad, la carencia de oportunidades y la incertidumbre frente al futuro, 3 de cada 5 estudiantes ha pensado en esta posibilidad.

Las cifras de FIDEG reflejan que más de la mitad de los emigrantes nicaragüenses tienen edades entre los 15 y los 24 años. La migración hacia los EUA es de mayor calificación y capacidad económica, dado los costos del viaje, mientras que la migración a Costa Rica es masiva pero de menor calificación y menor capacidad económica. Los hombres que se dedicaban a estudiar eran el 27.6% de los emigrantes, las mujeres alcanzan cifras del 34.2%. Cabe señalar que los emigrantes con educación universitaria son el 4.3% (MIFIC, 2009)

MIFIC (2009 Cita a BCN. Indicadores económicos mensuales). Al encontrar pocas oportunidades de empleo o de ocupación en el país, una importante cantidad de nicaragüenses han encontrado como tabla de salvación la emigración en busca de mejores oportunidades de vida y van con el deseo de alcanzar condiciones de trabajo digno. El flujo migratorio ha impactado a un alto porcentaje de hogares de tal forma que el 15% de los hogares nicaragüenses tienen al menos un familiar en el exterior. Uno de los indicadores que se relacionan con el nivel de precariedad en el empleo es el acceso a la seguridad social, marca también la diferencia entre el empleo formal e informal. Al mes de noviembre de 2007, el 22% de la población económicamente activa estaba cubierta por el INSS.

Lo autores antes mencionados plantean, que un título no te garantiza el ingreso inmediato a un puesto de trabajo, y lo corroboramos con un sin número de personas desempleadas, otras emigrando hacia otros países en búsqueda de nuevas oportunidades de empleo o de estudios, ya que estas van optando quedarse en un país extranjero, adoptando otras culturas, lo cual significa pérdidas de talento humano en nuestro país.

La emigración es la respuesta que los jóvenes han encontrado como solución a sus problemas económicos, pero, se observa, que las personas que parten hacia otros países es una pérdida para nuestra economía, ya que muchos de ellos cuentan con un nivel de educación y habilidades. Por ello es importante el acercamiento del joven hacia instituciones o empresas para crear destrezas y experiencia que luego desempeñará eficientemente, dentro de las mismas o provocando iniciativas para la creación de nuevos proyectos o planes de negocios.

Según las estadísticas de población INIDE (2015) el país contaba con una población de 5,622.6 miles de habitantes en el 2007, de los cuales 2,751.9 miles de habitantes eran hombres equivalentes al 48.9% y 2,870.7 miles de habitantes eran mujeres equivalentes al 51.1%. La encuesta muestra que entre 2006 y 2010 la población ocupada creció en 649.2 mil personas, equivalente a un 31.1%.

Las variaciones que experimenta la población económicamente activa (PEA) se explican por los cambios en el tamaño de la población en edad de trabajar (PET) y la

medida en que esa población resuelve participar en el mercado de trabajo (la tasa global de participación, o TGP) (Weller & Stallings, 2001)

El empleo

El empleo según la Organización Internacional del Trabajo, definición internacional adoptada por la 13ª Conferencia Internacional de Estadística de trabajo [CIET] (2012), distingue entre empleo remunerado (incluyendo aprendices o trabajadores en formación y miembros de las fuerzas armadas) durante el período de referencia, realizaron algún trabajo (es decir, al menos una hora) por un sueldo o salario, en efectivo o en especie. El autoempleo (empleadores, trabajadores por cuenta propia, incluidos los productores de bienes para uso final propio, miembros de las cooperativas producción, y los trabajadores familiares) personas que, durante el período de referencia, realizaron algún trabajo (es decir, al menos una hora) con fines de lucro o ganancia familiar, en metálico o en especie.

El informe del Director General de la OIT (2002) presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo de ese año, sugiere que dado que la definición basada en el enfoque empresarial no captura todas las dimensiones del empleo informal, deberían clasificarse los trabajadores como formales o informales de acuerdo a su status laboral. No propuso, sin embargo, eliminar el uso del término sector informal que ha probado ser de utilidad durante más de tres décadas, sino ampliarlo a economía informal. Este nuevo concepto es incluyente del anterior, pero expandido para incluir no solo relaciones de producción sino también relaciones de empleo (Tokman, 2006)

El término de economía informal hace referencia al conjunto de actividades económicas, que tanto en la legislación como en la práctica están insuficientemente contemplados por sistemas formales o no lo están en absoluto. Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley lo que significa que estas personas operan dentro del ámbito de la ley, esta no se aplica o no se cumple o la propia ley no fomenta su propio cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos (OIT, 2015)

«El desarrollo viene con el empleo». Esta simple frase resume una realidad de siempre: que el trabajo permite a los hogares de bajos recursos superar la pobreza, y que la

expansión del empleo productivo y decente es la vía hacia el crecimiento y la diversificación de las economías. Para todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, la base para impulsar la prosperidad, la inclusión y la cohesión social de manera sostenible y creciente es contar con una oferta suficiente de empleos. Cuando la escasez de empleos o medios de vida disponibles mantienen a los hogares en la pobreza, hay menos crecimiento, menos seguridad y menos desarrollo humano y económico. (OIT, 2015)

En Nicaragua la fuerza laboral como reflejo de la situación de bajo nivel educativo de la población en general, en su mayoría no tiene las calidades mínimas para calificarse en las ocupaciones que requiere el proceso de transformación productiva y el desarrollo hacia una progresiva integración a la economía mundial y la apertura a mercados competitivos, lo que implica que los niveles de empleo y de salarios estén condicionados a su vez, por los niveles de la productividad. La incorporación de tecnologías modernas y de nuevas formas de organización de la producción, requiere trabajadores creativos y adaptables a condiciones cambiantes. (Estrada, 2008)

Los jóvenes tienen una creciente percepción funcional del trabajo, principalmente como fuente de ingreso que en algunos casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles, para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal. A esto contribuye el desarrollo de nuevas relaciones sociales en el lugar de trabajo. Sin embargo, muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas correspondientes ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, en fin, condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes (Montalvo, 2005)

El cambio más notorio se produce en la incorporación de la mujer al trabajo. En América Latina, entre 1990 y 2002, la tasa de participación femenina en zonas urbanas aumentó de 37,9 al 49,7% (CEPAL, 2004). Se reduce la diferencia con la participación de los hombres (Tokman, 2006)

Los empleos vinculan a las personas con la sociedad y la economía en las que viven. El acceso a un trabajo seguro, productivo y remunerado de manera justa — asalariado o por cuenta propia — es un factor fundamental para la autoestima de las personas y las familias, que les afirma su sentimiento de pertenencia a una comunidad, y les permite hacer una contribución productiva. El cambio hacia un desarrollo incluyente y sostenible no será posible si se niega a millones de personas la oportunidad de ganarse la vida en condiciones dignas y equitativas (OIT, 2015)

Las iniciativas para estimular el empleo no reemplazan a las demás políticas sociales, sino que más bien las complementan. Hay dos tipos de complementariedad, que se superponen. Uno es aumentar la capacidad de la fuerza de trabajo de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado laboral, en especial en las circunstancias actuales cuando la región participa más de lleno en la economía mundial; en este caso, son fundamentales la educación y la capacitación, aunque la salud y la vivienda también son importantes. El otro se basa en la creación de redes de seguridad para prestar asistencia a los grupos vulnerables, es decir, a aquellos que no tienen acceso al mercado laboral o cuyos ingresos no les permiten mantener a sus familias. Ambos requieren un aumento del gasto social (Weller & Stallings, 2001)

Ocupados en el sector formal e informal

La informalidad es una característica propia de los países en vías de desarrollo la mayor fuente de generación de empleos. Los ocupados en el sector informal, poseen condiciones inadecuadas de empleo, reflejados por bajos niveles de ingresos, carentes de protección de las leyes laborales y de la seguridad social y con niveles reducidos de educación, que no les permite acceder a mejores condiciones de empleo, que exige el sector formal.

La Encuesta de empleo realizada a Noviembre 2005 refleja que el 24.2 por ciento de los ocupados totales del sector formal poseen nivel de educación universitaria y el 9.2 por ciento no poseen ningún grado de educación. En los ocupados del sector informal, estos niveles alcanzan valores de 5.0 y 17.3 por ciento respectivamente, lo que limita a los ocupados del sector informal, trasladarse a las exigencias de calificación, que demanda el sector formal de la economía, esta encuesta revela una leve disminución de la tasa de ocupación en el sector formal de 0.4 puntos porcentuales.

Los ocupados masculinos en todas las Encuestas de Empleo realizadas a partir de Noviembre 2000 continúan predominando tanto en el sector formal como informal, siendo su participación relativa en ambos sectores mayores del 60.0 por ciento, con mayor importancia en el sector formal.

Así mismo el empleo formal ha aumentado. El número de trabajadores con seguridad social muestra una tendencia de incremento sostenido, tanto en el número asegurados activos, como de empleadores activos registrados en el INSS, cerrando al 2010 con 534,879 personas aseguradas activas, 32.6% más de las que había al cierre del 2006. De manera que la tasa de afiliados fue en el 2011 del 8.9%.a pesar de esos avances Nicaragua continua siendo el país con mayor porcentaje de desempleados en Centroamérica. Y con un empleo que no le asegura estabilidad, salario, ni seguridad social, llamado informal que asciende alrededor del 60%.

Subempleados

Los subempleados es un reflejo de las deficiencias del mercado de trabajo, característico de los países subdesarrollados. Los subempleados al no encontrar puestos de acuerdo a sus habilidades y calificaciones, optan por no estar desempleados, y trabajan con horarios más reducidos, en empleos con niveles de calificación inferior o en unidades económicas menos productivas, reduciendo de esa forma sus niveles de ingresos.

Los ocupados subempleados en todas las encuestas en el ámbito nacional realizadas a partir del año 2000, revelan que más de la tercera parte de los ocupados son subempleados. A Noviembre 2005, con respecto a Noviembre 2004 la tasa de subempleo se incrementó en 0.9 puntos porcentuales, derivado principalmente de un mayor incremento de la tasa de subempleo invisible, que en este período se incrementó en 0.6 puntos porcentuales. Los subempleados masculinos continúan predominando dentro del total subempleados a Noviembre 2005, representaron el 54.1 por ciento del total de ocupados ubicados en esta categoría. En otro orden, en todas las Encuestas de Empleo, los subempleados invisibles o por insuficiencia de ingresos son mayoritario, dentro del total de subempleados. A Noviembre 2005, constituyeron el 63.8 por ciento del total de subempleados.

Desempleados

Se definió como desempleados a las personas con edades dentro de cierto límite oficial determinado por cada país, que se encuentran sin empleo, están disponibles para trabajar y buscan activamente un trabajo. La búsqueda se puede relegar si ya han realizado gestiones previas o si los métodos de búsqueda de empleo tienen menos relevancia.

Los desempleados incluyen a los cesantes (personas que se quedaron sin empleo, por renuncia o despidos) y aquellos que por primera vez, intentan insertarse al mercado laboral. A Noviembre 2005, la tasa de desempleo alcanzó un nivel de 5.6 por ciento. Esta tasa de desempleo alcanzada por Nicaragua a Noviembre 2005 no se aleja de los resultados obtenidos por los países centroamericanos incluyendo Panamá y se encuentra dentro del rango alcanzado por el resto de los países Centroamericanos 2.8 a 9.2 por ciento.

En América Latina según estimaciones de la OIT (2015) , se observó un incremento de la tasa de desempleo juvenil urbano unas tres décimas entre 2012 y 2013 de 14.2% a 14.5%. Esto significa que había unos 6.6 millones de jóvenes desempleados en las áreas urbanas en la región 2013.

“Cuando un país tiene poblaciones jóvenes, generalmente los niveles de desempleo y subempleo tienden a ser elevados por la gran cantidad de personas que presionan el mercado de trabajo y que no encuentran un trabajo adecuado a sus aspiraciones profesionales”.(Muñoz, 2009)

CAPITULO 4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES POR OBJETIVOS

4.1 Cuadro de Operacionalización por Objetivos Específicos

Tabla 1: Operacionalización por objetivos específicos

OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIÓN DE ANÁLISIS	DEFINICIÓN	CATEGORÍAS	FUENTE	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Describir las leyes, política pública de empleo, estrategias y programas del gobierno que promueven la inserción laboral de los jóvenes en Nicaragua	Leyes, política pública de empleo, estrategias y programas del gobierno.	La ley se define como “Norma de derecho emanada del estado, de forma escrita y con un procedimiento solemne” (Villar, 2001)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Leyes que amparan el derecho a un trabajo digno a los jóvenes profesionales 2) Estrategias de gobierno en pro de la juventud 3) Programas y proyectos de gobierno focalizadas a la generación de empleo para jóvenes profesionales 4) Fortalezas de las políticas públicas de empleo 5) Oportunidades que tienen las políticas públicas de empleo 6) Debilidad en las estrategias de políticas públicas de empleo 7) Amenazas que tienen las políticas públicas de empleo 	<ul style="list-style-type: none"> *Constitución Política *Ley de Promoción Integral de Juventud *Código Laboral *Política Nacional de Empleo *Política Nacional de Juventud *PNDH 2012 – 2016 	Análisis Documental
Determinar estrategias de atención al egresado y de inserción al mercado de trabajo que se promueven desde las universidades y las empresas	Estrategias de atención al egresado y de inserción al mercado de trabajo que se promueven desde las universidades y las empresas	La estrategia se definirá de acuerdo con la dinámica del cambio, la globalización de la economía, el desarrollo de la tecnología, la aparición de la revolución de las telecomunicaciones. Será entonces necesaria una	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percepción sobre la situación socioeconómica de jóvenes profesionales recién egresados y desempleados 2. En el ámbito de la globalización, los egresados están debidamente capacitados para asumir retos 3. Estrategias para un equilibrio de mercado de trabajo (oferta y demanda laboral) 4. Programas, proyectos o iniciativas que se pueden tomar en cuenta para el aumento de la generación de empleo y empleos estables 	Entrevistas a las empresas e instituciones públicas y FAREM	Entrevista

OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIÓN DE ANÁLISIS	DEFINICIÓN	CATEGORÍAS	FUENTE	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
		<p>nueva definición y visión de los mercados, las organizaciones tendrán que volcarse hacia los clientes y la calidad en los productos. Estos se tienen que soportar en todo un sistema estructurado desde la estrategia corporativa hasta las tácticas operativas apoyadas con los recursos e influidos por su cultura organizacional, con una misma filosofía, cuyos principios y valores sean las cartas de navegación para afrontar los eventos (Mejía, 2004)</p>	<p>5. El emprendedurismo Empresas 6. Causas que provocan el desempleo en jóvenes profesionales recién egresados y la manera que afecta la economía de la ciudad de Estelí 7. Visión sobre la nueva generación de profesionales 8. Las empresas y las oportunidades de empleo a recién egresados 9. La participación de las empresas con la universidad 10. Estrategias que aplican las empresas para el ingreso de los nuevos profesionales FAREM 11. Nuevas generaciones optando por carreras técnicas u oficios en virtud de una profesión 12. Papel de la universidad en la contratación de los jóvenes en el mercado de trabajo 13. Estrategias con los egresados 14. Oportunidades para los que crean e innovan proyectos 15. Sistema de información universidad - empresas, Universidad - egresados</p>		
<p>Conocer la percepción sobre la situación socioeconómica de empleo, subempleo o desempleo, que tienen los jóvenes profesionales y estudiantes de quinto año de la universidad</p>	<p>Percepción de los jóvenes profesionales y estudiantes de quinto año de la situación socioeconómica de empleo, subempleo o desempleo</p>	<p>La percepción, es la tendencia al orden mental inicialmente. Primeramente determina la entrada de información y en segundo lugar garantiza que la información retomada del ambiente permita la</p>	<p>1. Percepción acerca de su situación socioeconómica y laboral como recién egresado 2. Causa de desempleo en jóvenes profesionales y de qué manera afecta en la economía de la ciudad de Estelí 3. El estado deberá proporcionar apoyo a los jóvenes profesionales, qué iniciativas se pueden tomar en cuenta para aumentar la generación de empleo</p>	<p>Encuesta y entrevista a los jóvenes profesionales y listado libre de percepción a los estudiantes de quinto año de la universidad FAREM</p>	<p>1.- Encuesta 2.- Entrevista 3.- Técnica de Listado Libre</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIÓN DE ANÁLISIS	DEFINICIÓN	CATEGORÍAS	FUENTE	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
FAREM		formación de abstracción (juicios, categorías, conceptos, etc.) (Oviedo, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> 4. Estrategias para lograr un equilibrio en el mercado de trabajo (oferta y demanda laboral) 5. Cuáles son según su criterio las medidas que pueden crear condiciones necesarias para la generación de trabajos estables 6. Formación profesional 7. Cuenta con independencia económica y de su familia de origen 8. Personas que dependen económicamente 9. Motivación de elección de carrera profesional. 10. Actualmente estudia 11. Estudios que realiza actualmente 12. Financiamientos de estudios universitarios 13. En el período de estudio trabajaba 14. Grado de satisfacción con sus estudios 15. Estrategias de atención a recibido de parte de la universidad 16. Posición en el mercado de trabajo 17. Empresa donde labora 18. Medios utilizados en la búsqueda de empleo. 19. Dificultades en la búsqueda de empleo 20. Tiempo transcurrido entre la culminación de estudio a su puesto de trabajo 21. Jóvenes laborando de acorde a su perfil académico 22. Jóvenes Afiliados en el INSS 23. Jóvenes seleccionados para laborar 24. Ingresos mensuales 25. Expectativas salariales 26. Grado de satisfacción con el trabajo e ingresos 27. Estrategias implementadas por la empresa a 		

OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIÓN DE ANÁLISIS	DEFINICIÓN	CATEGORÍAS	FUENTE	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
			jóvenes profesionales empleados 28. Acciones realizadas para lograr la inserción laboral 29. La emigración como alternativa de solución 30. El emprendedurismo como alternativa de solución 31. Programas, proyectos o iniciativas que promueve el gobierno para la inserción laboral 32. Cooperativa de ahorro y crédito estudiantil para emprender nuevos negocios 33. Organización con las universidades y egresados para información y comunicación sobre de estudios y oportunidades de empleo Jóvenes Profesionales y Estudiantes de quinto año FAREM 1. Percepción de empleo 2. Percepción de desempleo		
Definir una propuesta de plan de acción para la inserción laboral de jóvenes profesionales.	Plan de acción para la inserción laboral de jóvenes profesionales	Plan de Acción: Definición de las acciones necesarias en procedimientos y actividades que me determinan las funciones en la unidad básica de ejecución que operacionaliza la estrategia a través de tácticas (Mejía, 2004)	Plan de Acción para la inserción laboral de jóvenes profesionales.	*Análisis documental *Jóvenes Profesionales *FAREM *Empresas privadas *Instituciones públicas	Análisis Documental

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO 5 METODOLOGÍA

5.1 Tipo de Estudio

Según el nivel de conocimiento científico, el análisis de este trabajo es una investigación mixta con enfoque de Investigación Acción, debido a que se analizaron los hechos que conforman el problema a investigar. Se estableció unidades de investigación sociodemográfica como: la población de jóvenes egresados de la FAREM, la edad en la que culminan su ciclo de estudio, el período de tardía en la búsqueda de empleo y el ingreso mismo. Además de explorar la percepción de los jóvenes, de la FAREM y de las empresas ante la situación socioeconómica que en la ciudad de Estelí subsiste y el desafío como tal en dar ocupación productiva a los mismos.

Por el propósito o fin perseguido, esta investigación es aplicada porque parte de una problemática real que viven diariamente los jóvenes recién egresados y que los limita en su proceso de contratación. Esta investigación propone un plan de acción para la inserción laboral de jóvenes egresados de la FAREM.

Por la clase de medios utilizados para obtener los datos, es un estudio de campo debido a que se apoya en informaciones que provienen de encuestas, entrevistas y técnica de listado libre. Los sujetos a estudiar son: jóvenes profesionales, estudiante de quinto año de la universidad, FAREM, instituciones y empresas. Debido a que estos inciden en la calidad de profesionalización de ellos porque juegan un papel significativo en su inserción al mercado de trabajo.

Según el enfoque filosófico, este conocimiento es mixto, pero predomina lo cualitativo. Es decir combina estrategias y técnicas cualitativas y cuantitativas. Las cualitativas porque, permite identificar la percepción que tienen los jóvenes profesionales, estudiantes de quinto año, los representantes de las empresas y la FAREM sobre la situación socioeconómica y laboral de los mismos. También se realizó una análisis documental sobre los programas, políticas públicas de empleo para jóvenes profesionales que hace uso el gobierno para lograr el ingreso de estos al mercado de trabajo. Es de carácter cuantitativo porque explora mediante encuestas para la

recolección y así determinar causas de desempleo de jóvenes profesionales para diseñar un plan de acción para la inserción laboral.

Es de corte transversal, debido a que se realizó de Octubre 2015 a Octubre del 2016, con el fin de diseñar un plan de acción para la inserción laboral de jóvenes egresados de la FAREM de la ciudad de Estelí.

5.2.Población o Universo de Estudio

El estudio se realizó con una población total 339 jóvenes egresados en la ciudad de Estelí en el período 2015 – 2016 de diversas carreras de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí (FAREM), se tomó en cuenta ésta porque existe una participación estudiantil significativa.

Contexto o Área de Estudio

Estelí es una ciudad que cuenta con una población 223, 356 personas para el año 2015, lo que simboliza el 3.62% de la población global de Nicaragua (INIDE , 2015). Se observa un crecimiento socioeconómico significativo, al igual que un sin número de jóvenes que año con año se promocionan de los institutos de secundaria, e ingresan a las universidades y muchos de ellos se han visto obligados a emigrar a otra ciudad por no contar con carreras de su elección, por tal razón ha habido la necesidad de apertura de nuevas ofertas académicas, para responder a las demandas de los jóvenes y por ende a las necesidades del mercado de trabajo.

El estudio se realizó con estudiantes que se graduaron en el período 2015 – 2016 en la Facultad Regional Multidisciplinaria Estelí (FAREM Estelí) de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN – Managua). En la cual el contexto de su misión es formar profesionales integrales dotados de valores fundamentales, de conocimientos científico-técnicos y competencias necesarias para ser agentes de cambio capaces de incidir positivamente en el desarrollo de la región segoviana en particular y del país en general, todo lo anterior a través del conocimiento eficaz y eficiente de las funciones académico-docente, investigativa, de extensión, proyección socio cultural y formación permanente.

Teniendo como visión ser una institución de estudios superiores de mayor prestigio en el norte del país, de carácter público, comprometida con los sectores populares, con su quehacer permanente centrado en la formación de profesionales altamente calificados y competentes en lo científico, técnico, humanístico, para que aporten significativamente sus conocimientos, su ejemplaridad, su liderazgo y demás capacidades, el desarrollo social, cultural, económico y político del país. Sus ofertas académicas son en ciencias médicas, ciencias económicas y administrativas, ciencias de la educación y humanidades e ingenierías.

5.3.Muestra

Tabla 2: Parámetros

N	339	Egresados 2015
E	0.15	Corresponde al 15% error máximo permitido
Z	1.96	Factor probabilístico por el nivel de confianza
P	0.5	Es la varianza de la proporción
Q	0.5	Es la varianza de la proporción

Fuente: Elaboración propia

$$n = \frac{N Z^2 p q}{(N - 1) E^2 + Z^2 p q}$$

$$n = \frac{(339) (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(339-1) (0.15)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = \frac{325.5756}{8.5654}$$

n = 38 jóvenes profesionales a encuestar

Se seleccionaron a 38 jóvenes profesionales de 339 graduados en el período 2015, calculado mediante fórmula estadística muestreo aleatorio simple, con este método se determinó el número exacto de jóvenes a encuestar, dicha información brindada será de gran valor para el investigador, ya que ofrecieron una gran riqueza para la recolección y análisis de datos. También se aplicó un tipo de muestreo no probabilístico “bola de nieve”, ya que un joven profesional me guió a otro, así mismo, se aplicó un tipo de

muestreo por conveniencia, determinando cuáles podrían dar aportes significativos para la investigación, de los 38 jóvenes encuestados según mi percepción seleccioné a 10 para entrevista y técnica de listado libre.

También se pretendió entrevistar al decano de la FAREM, a empresas privadas como a gerentes de JOYA CIGARS, NICATABACO, NICARO CIGARS e instituciones públicas INSS, MEFCCA, el MITRAB.

5.4. Técnicas de Recolección de Datos

Al seleccionar el diseño de investigación apropiado y la muestra adecuada, de acuerdo con el problema de estudio. La información fue suministrada por:

- Jóvenes profesionales de diversas carreras que se graduaron de la universidad FAREM, en el período 2015, mediante encuestas, entrevistas y técnica de listado libre.
- Jóvenes estudiantes de quinto año de diversas carreras de la FAREM Estelí, para aplicar la técnica de listado libre sobre la percepción de empleo y desempleo.
- Se seleccionó empresas públicas y privadas para explorar las estrategias de atención e inserción laboral.
- Entrevista a representante de la FAREM.

Se utilizó la entrevista, la encuesta y la técnica de listado libre como instrumentos significativos, que ayudó en la recopilación de datos. La entrevista según (Hernández, R., Fernández, C.& Baptista,P., 2006) es una de las técnicas más utilizadas en investigación, mediante esta se solicita información, precisa para el estudio a través de la escucha y el registro escrito de la información brindada por el entrevistado, sin que el entrevistador se desvíe del objetivo de la entrevista, para esto, las anotaciones deben hacerse con imparcialidad y objetividad.

La entrevista fue semi estructurada, debido a que se buscó que el entrevistado aborde libremente el panorama del problema focalizado, alentarlos y estimular de manera que responda de forma clara y definida. Será una entrevista focalizada, es decir, centrada en único fin sin restricciones al entrevistado de manera que comparta experiencias vividas,

o su percepción sobre este tema de interés, al igual es una entrevista formalizada ya que se desarrolló en base a un orden las preguntas. Se realizó entrevista a 10 jóvenes profesionales seleccionados de los 38 jóvenes de la muestra de estudio, teniendo 6 preguntas abiertas, de igual manera, se aplicó este instrumento con un total de 10 preguntas a cada uno a la FAREM, empresas privadas e instituciones públicas.

La encuesta Álvarez & Jurgenson (2003) denominan métodos híbridos a aquellos usados tradicionalmente en la investigación cuantitativa y que proponen como métodos también valiosos para el desarrollo de estudios cualitativos. El procedimiento de aplicación no varía; la diferencia generalmente se encuentra en la interpretación de los datos.

Otro instrumento utilizado fue la encuesta a los 38 jóvenes profesionales siendo el objeto de estudio para conocer las variables socio demográficas que se asocian y la percepción sobre su situación socioeconómica laboral. Se realizó con un total de encuesta personal con los respectivos jóvenes.

La técnica de listado libre, consiste en proporcionar a los sujetos una palabra o término inductor y pedirles que escriban las primeras palabras que les vengan a la mente con relación a la palabra inductora (en este caso la palabra agua). En seguida se les pide que den una pequeña explicación del porqué seleccionaron las cinco palabras. Las respuestas son registradas en el instrumento por el mismo participante o por el entrevistador. La principal ventaja de este procedimiento es que favorece la expresión más espontánea de los sujetos, y por ello se espera que el contenido evocado este más libre de racionalizaciones, sesgos de defensa o deseabilidad social. (Mejía, 2004)

La técnica de listado libre proporcionó palabras que ayudó a conocer la percepción que tienen los jóvenes profesionales y los estudiantes de quinto año sobre las expectativas de empleo y las consecuencias que provocará el desempleo. Se aplicó este instrumento a 10 jóvenes profesionales dentro de los 38 jóvenes de la muestra de estudio y seleccionados a mi criterio, también se utilizó para los veinte estudiantes de quinto año de diversas carreras de la FAREM Estelí diez de ellos masculino y los otros diez femeninos.

5.5. Etapas de la investigación

En esta investigación se identificó el estudio del mismo, a partir de un problema que agobia a todas las personas como es el desempleo en jóvenes profesionales, partiendo de esto se hizo basado en un método cuali - cuantitativo, predominando lo cualitativo. Para ello se explica de acuerdo a las siguientes fases:

Etapa 1: Investigación documental

Esta fase inicial da respuesta a interrogantes como: identificación del problema y su descripción, la elaboración del marco teórico, que permitió contextualizar la investigación desarrollada, la toma de decisiones en torno al diseño de los instrumentos adecuados a los objetivos. Como primeros puntos se observa:

1. Planteamiento del problema, objetivos generales y específicos, justificación de la investigación, para revisión.
2. Lecturas bibliográficas relacionado con el objeto de estudio, como libros, artículos científicos, todo ello con el objetivo de elaborar un marco teórico que permita la fundamentación de la investigación
3. Elaboración del borrador de marco teórico.
4. Realización del diseño de la investigación, técnicas de obtención de información y metodología a utilizar.
5. Para determinar la población se visitó las páginas web de la FAREM Estelí, la cual publicó datos sobre el número de egresados de diversas carreras del año 2015.
6. Preparación de los instrumentos de obtención de la información.

Etapa 2: Elaboración de Instrumentos

En esta fase se realizó el diseño de instrumentos como es la entrevista que será dirigida a las empresas, universidades, jóvenes profesionales, de igual manera se hace la encuesta orientada a los jóvenes profesionales y la técnica de listado libre tanto a los jóvenes profesionales como a estudiantes de quinto año de la FAREM. Estos instrumentos se utilizan para la información requerida para el análisis, siendo de gran

utilidad para dar respuesta a cada uno de los objetivos específicos planteados, mediante la colaboración de los protagonistas.

Etapa 3: Trabajo de Campo

En esta etapa se realizó la implementación del diseño de la investigación y se procede a recopilar la información de parte de los jóvenes profesionales, estudiantes de quinto año, empresas e instituciones públicas y universidad; se ubicaron a las personas con quienes se hizo uso de los instrumentos (encuesta, entrevistas y la técnica de listado libre) explicarles el problema de investigación, el objeto de estudio y así como lo que se pretende lograr como es un plan de acción para la inserción laboral, posteriormente una revisión detallada de la misma para su posterior análisis.

Para el análisis documental se realizó una revisión exhaustiva de información como los programas de gobierno, política nacional de empleo, ley de promoción integral de la juventud, política nacional de la juventud y la constitución política. Esto se hace para identificar como punto de partida para la elaboración de un plan de acción.

Sucesivamente, la realización de un procesamiento adecuado de datos en base a los resultados. A continuación se explica cómo se realizó el procesamiento.

El procesamiento de análisis de datos cualitativa se obtuvieron mediante la revisión documental, entrevistas, encuestas y la técnica de listado libre a los y las jóvenes egresados, además de la entrevista aplicada a empresarios y representante de la FAREM. Estas se capturaron por diferentes medios, en el caso de documentos, a través de la recolección de material digital encontrados vía internet en el caso de entrevistas y encuestas se tomó notas y se almacenó en una grabadora de notas para su posterior transcripción. Se integró toda la información una vez que se identificaron con base a cada categoría y con fundamentos teóricos para elaborar una explicación y darle salida a los objetivos planteados y se relacionó con los fundamentos teóricos concentrando las ideas y conceptos. Para dicho procesamiento se utilizaron tablas, gráficos y se utilizó la técnica de análisis de contenido temático y la triangulación de datos para realizar un análisis de mayor profundidad.

El procesamiento de análisis de datos cuantitativos para dicho procesamiento los datos se obtuvieron mediante la encuesta, ya que era necesario conocer variables sociodemográficas y la percepción sobre la situación socioeconómica laboral de los jóvenes profesionales para su posterior análisis, para dicho proceso fue necesaria la utilización de software estadístico SPSS y Excel para organizar gráficamente la información.

Elaboración de documento final

En esta fase se describió los resultados, desde el planteamiento del problema hasta las conclusiones y recomendaciones. Se presenta una propuesta de plan de acción para la inserción laboral de jóvenes profesionales. En esta fase se elaboró el informe final de la investigación.

5.6. Limitaciones

Al aplicar entrevista a la empresa privada JOYA CIGARS no se pudo realizar por disponibilidad de tiempo, por otro lado la entrevista al INSS, las constantes interrupciones de parte de los compañeros de trabajo y por último los jóvenes con el tiempo suficiente para apoyar en el llenado de encuestas, pero algunos dijeron “para qué, qué gano yo con eso” y otros por motivo de sus trabajo por ejemplo algunas de las que trabajan en bancos no pudieron colaborar.

CAPITULO 6 RESULTADOS

6.1 Caracterización de la muestra

Gráfico 1: Sexo

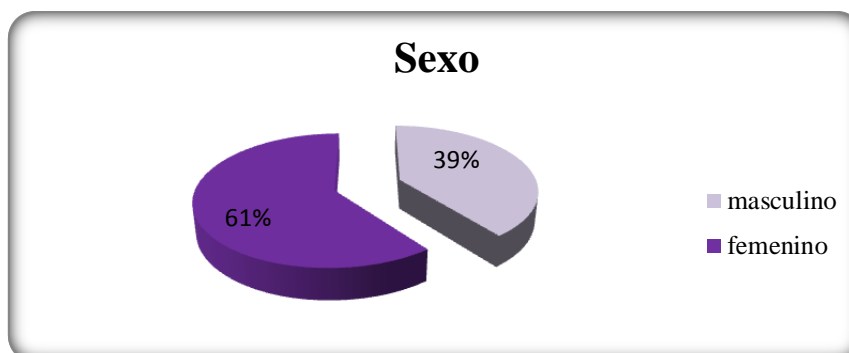


Tabla 3: Frecuencia de edad

		Edad		
Edades	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	22	3	7.9	7.9
	23	15	39.5	47.4
	24	11	28.9	76.3
	25	1	2.6	78.9
Válidos	26	2	5.3	84.2
	27	3	7.9	92.1
	28	2	5.3	97.4
	33	1	2.6	100
	Total	38	100	100

Se aplicaron encuestas a 38 jóvenes profesionales de un total de 339 graduados en el 2015, de los cuales se seleccionó a 10 jóvenes profesionales para la entrevista y técnica de listado libre. Además se aplicó a 20 estudiantes de quinto año de diversas carreras de la FAREM Estelí la técnica de listado libre. Así mismo, entrevista a empresas e instituciones como FAREM Estelí, MITRAB, MEFCCA, NICATABACO y NICARAO CIGAR'S. La muestra está integrada mayoritariamente con una participación de 23 mujeres y de 15 hombres. Las edades que más se repiten con una frecuencia de 15 y 11 jóvenes es 23 y 24 años que equivale al 39.5% y 28.9%, teniendo un promedio de 24.26 años.

6.2. Leyes, política pública de empleo, estrategias y programas del gobierno que promueven la inserción laboral de los jóvenes en Nicaragua

Tabla 4: Resultados del objetivo uno

Dimensión de análisis	Categorías	Resultados de análisis documental
Leyes, política pública de empleo, estrategias y programas del gobierno que promueven la inserción laboral de los jóvenes en Nicaragua	Leyes que amparan el derecho a un trabajo digno a los jóvenes profesionales	<p>1. La constitución política en sus artículos 57 y 80, se establece la responsabilidad del estado de procurar la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona.</p> <p>2. El código de trabajo es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el estado regula las relaciones laborales, estableciendo derechos y deberes de empleadores y trabajadores.</p> <p>3. Ley de promoción del desarrollo integral de la juventud. Es una ley que tiene por objeto promover el desarrollo humano de hombres y mujeres jóvenes, los cuales para efectos de esta se entiende por joven a toda persona nacional o extranjera radicada en el territorio nacional cuya edad oscila entre 18 y 30 años de edad. Garantiza el ejercicio de sus derechos y obligaciones.</p>
	Estrategias de gobierno en pro de la juventud	De conformidad con la Ley de Promoción del Desarrollo Integral de la Juventud de Nicaragua, se creará la Comisión Nacional de la Juventud integrada por representantes de instituciones gubernamentales y no gubernamentales, institución especializada en políticas de juventudes, dependiente de la Presidencia de la República, en el cual implica tener la capacidad de influir realmente las orientaciones y prácticas del conjunto del Estado, para generar alianzas estratégicas con el conjunto de sus instituciones y con los agentes de la sociedad civil, incluidos los y las jóvenes, las universidades y el sector empresarial. Se institucionalizará el Consejo de la Juventud de Nicaragua (CJN) con sus instancias municipales y regionales y redes departamentales. Se impulsarán acciones tendientes a estimular la plena vigencia de la Ley de Promoción del Desarrollo Integral de la Juventud, fomentando la creación de instancias de participación juvenil para el apoyo al desarrollo de la cultura, el deporte, los emprendimientos empresariales, etc.
	Programas de gobierno focalizadas a la generación de empleo a jóvenes profesionales	El plan de trabajo promovido por el estado y sus instituciones en estos dos programas hambre cero y usura cero ha venido a dar respuesta a un sin número de personas para el auto empleo a través del bono productivo, micro- crédito, además de capacitaciones técnicas y administraciones de pequeños negocios. Todo ello ha logrado disminuir la pobreza, según Rojas de un 14.6% a un 9.7%. Según el MEFCCA no hay un programa establecido como tal hacia el beneficio de los

Dimensión de análisis	Categorías	Resultados de análisis documental
	FODA de políticas públicas de empleo hacia a jóvenes profesionales	<p>jóvenes solo se ha promovido proyectos en pro de emprendimientos juveniles, apoyándolos con planes de negocios.</p> <p>La política pública para fomentar el empleo es a través de la Formación Profesional para el Desarrollo Permanente de las Competencias y Fomento de la Equidad la cual tiene por objetivo general contribuir a una mayor productividad y competencias de las empresas y la economía moderna, y a la vez, mejorar los conocimientos capacidades e ingresos de la fuerza laboral del sector informal. Existen desafíos para la empleabilidad de los jóvenes y para ellos se han creado siete políticas, pero se estudiarán dos que van de acorde a la formación profesional:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Políticas Específicas de Formación de Competencias para el Desarrollo de la Productividad y Competitividad en las Empresas, con Especial Atención de las Integradas a los Conglomerados Priorizados en la END 2. Políticas Específicas Vinculados con la Promoción de Empleo para Jóvenes

Fuente: Leyes, PNDH, Política pública de empleo, Política nacional de juventud

Para la dimensión de análisis leyes, política pública de empleo, estrategias y programas del gobierno que promueven la inserción laboral de los jóvenes en Nicaragua, se presentan las siguientes categorías: leyes que amparan el derecho a un trabajo digno a los jóvenes profesionales, estrategias de gobierno en pro de la juventud, programas de gobierno focalizadas a la generación de empleo a jóvenes profesionales, FODA de políticas públicas de empleo hacia jóvenes profesionales.

Tomando como punto de partida para el análisis documental sobre las leyes y políticas públicas que amparan los derechos de los jóvenes y que promueven su empleabilidad tenemos el código laboral, ley de promoción integral de la juventud, política pública nacional de empleo, estrategias planteadas en la política nacional de la juventud y programas de gobierno. De primera instancia determinamos que la constitución política como la máxima ley, la ley fundamental en la que se establecen los derechos y obligaciones de los ciudadanos, la estructura y organización del estado y que bajo sus lineamientos se aprueban las demás normas que rigen la vida del país.

Considerando en *la constitución política* en sus artículos 57 y 80, se establece la responsabilidad del estado de procurar la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona, de tal manera que el derecho al trabajo es considerado como un medio fundamental para la satisfacción de necesidades humanas. De la misma manera el Arto. 82 dispone el derecho de la igualdad en el trabajo y la no discriminación en las condiciones de trabajo y salario.

El código de trabajo es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el estado regula las relaciones laborales, estableciendo derechos y deberes de empleadores y trabajadores. Según éste, el trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del estado; garantizando a los trabajadores estabilidad en el trabajo conforme a la ley, salario igual por trabajo igual e idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.

El código define a los trabajadores como las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada; en cambio el empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración.

Ley de promoción del desarrollo integral de la juventud (Ley No. 392). Es una ley que tiene por objeto promover el desarrollo humano de hombres y mujeres jóvenes, los cuales para efectos de esta se entiende por joven a toda persona nacional o extranjera radicada en el territorio nacional cuya edad oscila entre 18 y 30 años de edad. Garantiza el ejercicio de sus derechos y obligaciones. Son principios de ley; la integralidad, eficiencia, equidad, no discriminación, autodeterminación.

Son derechos de los jóvenes; el respeto a la integridad física, psíquica, moral y social; condiciones humanas dignas, tiempo libre a la recreación y al deporte, servicios educativos, libertad de conciencia, diversidad ética, cultural, lingüística, religiosa política e ideológica, libertad de expresión. Acceso a programas de viviendas, crédito y servicios de salud, además al empleo con salario justo y ser sujeto de política de promoción de ingreso al mercado de trabajo que posibiliten recursos que mejore su calidad de vida. Son deberes; el cumplimiento con lo establecido en la constitución política y las leyes de la república, promover la defensa de los derechos humanos, proteger los recursos naturales y culturales, participar en el desarrollo económico, social y político del país y la comunidad.

Establece políticas institucionales, nacionales, locales o regionales que desarrollen estrategias, programas que permitan su incorporación a la vida productiva, a los planes de desarrollo. Dentro de esta se ley se establecen políticas de promoción de la juventud como la política de promoción de empleo y en la que se contemplan dos líneas de acción; una un sistema de información para diagnosticar las necesidades laborales en el mercado nacional y así diseñar programas, planes y proyectos disponibles que permitan a la juventud acceder a información relacionada con la demanda de empleo, a las

carreras técnicas y profesionales que oferta el sistema educativo nacional y privado, así como, la forma de acceder a bienes recursos y oportunidades que ofrece el estado y la sociedad civil.

La otra línea de acción es la generación de empleo, la cual se impulsará un plan nacional de empleo juvenil promovido por el MITRAB en coordinación con instituciones del estado, la banca privada, organismos no gubernamentales nacionales e internacionales relevantes para promover alternativas de empleo que en distintas modalidades y de acuerdo a la demanda de mercado laboral se oferte a las y los jóvenes.

Una política relevante es la creación de pequeñas y medianas empresas juveniles, en la cual se desarrollan planes, programas y proyectos que permitan a las y los jóvenes el acceso a la prioridad, al crédito, la tecnología con la que la población económicamente activa en el rango juvenil, fomentará el autoempleo o su ingreso al mercado laboral. Auspiciará y fomentará iniciativas que otorguen financiamiento, promoción de crédito, motivación a la banca privada para el diseño de programas atractivos para microempresario(a)s juveniles.

Otras políticas en pro de la juventud son las políticas sociales; en educación, salud, recreación, cultura y deportes. La participación de la juventud y el ejercicio de los derechos políticos. Para la implementación de la presente ley se considera como fuente de financiamiento los recursos que asignen el gobierno el cual se destinará un fondo en el presupuesto general de la república para el desarrollo de políticas públicas de la juventud, además los aportes que otorguen otras instituciones nacionales, regionales y la cooperación internacional.

De conformidad con la Ley de Promoción del Desarrollo Integral de la Juventud de Nicaragua, las *estrategias de gobierno en pro de la juventud* se creará la Comisión Nacional de la Juventud integrada por representantes de instituciones gubernamentales y no gubernamentales, institución especializada en políticas de juventudes, dependiente de la Presidencia de la República, en el cual implica tener la capacidad de influir realmente las orientaciones y prácticas del conjunto del Estado, para generar alianzas estratégicas con el conjunto de sus instituciones y con los agentes de la sociedad civil,

incluidos los y las jóvenes, las universidades y el sector empresarial. Se institucionalizará el Consejo de la Juventud de Nicaragua (CJN) con sus instancias municipales y regionales y redes departamentales.

Se impulsarán acciones tendientes a estimular la plena vigencia de la Ley de Promoción del Desarrollo Integral de la Juventud, fomentando la creación de instancias de participación juvenil para el apoyo al desarrollo de la cultura, el deporte, los emprendimientos empresariales, etc, bajo el concepto de desarrollo local. Así también la formulación e implementación participativa de plan de Acción, para consultar, aprobar, implementar, monitorear y evaluar el mismo de la presente Política. Se definirán metas claras a corto, mediano y largo plazo y para la elaboración deberá contar con la participación de los y las jóvenes, los actores políticos, los gobiernos regionales autónomos, gobiernos municipales y la sociedad civil en general.

Se permite la readecuación de los planes institucionales siempre y cuando se reúnan esfuerzos necesarios para sensibilizar a los tomadores de decisiones y la opinión pública en general, sobre la relevancia de la situación de las juventudes incorporando el problema de la exclusión como una desventaja para la sociedad y no sólo como un problema de los y las jóvenes, todo ello debe ir acompañado por la disponibilidad de recursos requeridos.

Se establecerá un Sistema de Monitoreo Participativo de Política para el cumplimiento de la misma y su plan de acción. Este monitoreo deberá tener un carácter participativo y diferenciado por zona geográfica y división política administrativa. Este sistema permitirá a los involucrados la capacidad y la voluntad de reflexionar, analizar y asumir responsabilidades para la implementación de los cambios recomendados en la política.

Para la implementación de ciertos lineamientos que se desprenden de los componentes de la presente política el estado procurará que su manejo esté a cargo de hombres y mujeres jóvenes y capacitadas para el trabajo requerido. Algunas áreas idóneas para esta inclusión son las siguientes: el Sistema de Información para el Empleo Juvenil; el Fondo de Desarrollo del Arte Joven; Programa Nacional de Información y Documentación Juvenil; Programa de Promoción del Voluntariado y servicio juvenil;

Programa Turismo Joven; Programa Comunicacional Juvenil y las acciones de recuperación y manejo ambiental.

Dentro de *los programas de gobierno focalizadas a la generación de empleo a jóvenes profesionales*, se encuentra El Programa Productivo Alimentario PPA-MAGFOR llamado también Hambre Cero es el programa generado por el gobierno actual a través del cual pretende contribuir a erradicar la pobreza y el hambre extrema. Tiene tres ejes de trabajo: la nutrición materna infantil, la alimentación a niños en edad escolar y la reactivación del sector productivo.

Reproducir de forma ampliada la economía campesina, garantizando el alimento a las familias rurales y urbanas, avanzando simultánea y progresivamente en la producción y comercialización de excedentes para el mejoramiento del bienestar.

Dinamizar el mercado interno. Producir todo lo que se pueda y consumir lo nacional, ahorrando divisas y protegiendo a los productores locales y nacionales, seleccionando productos adecuados a los mercados locales y nacionales y fortaleciendo el poder de compra de la población.

Se constituye en un programa que además, generará ingresos a las mujeres y sus familias a través de la generación de empleo familiar. Funciona como fondo revolvente por lo que los diseñadores del mismo esperan que en la medida que avance y alcance un desarrollo óptimo se convierta en un programa generador de empleo e ingresos para otras familias.

También está el Programa de micro crédito. “Usura Cero”, el cual tiene por objetivo impulsar el desarrollo de las mujeres trabajadoras y reducir las barreras de acceso a las fuentes formales de financiamiento. La mayoría de los sectores pobres de Nicaragua particularmente las mujeres tienen acceso limitado a fuentes formales de crédito porque su capacidad de ingresos y garantías son muy bajas, se trata de mujeres trabajadoras por cuenta propia, dueñas de micro negocios⁷⁰ con predominio de autoempleo y de baja productividad. Para implementar el Programa de micro crédito, se tomaron fondos de programas que existían en diversas instituciones del Estado⁷¹ destinados a apoyos financieros y se formó un fondo para microcrédito funcionando desde el MIFIC.

Como observamos el plan de trabajo promovido por el estado y sus instituciones en estos dos programas hambre cero y usura cero ha venido a dar respuesta a un sin número de personas para el auto empleo a través del bono productivo, micro- crédito, además de capacitaciones técnicas y administraciones de pequeños negocios. Todo ello ha logrado disminuir la pobreza, según Rojas (2009) de un 14.6% a un 9.7%.

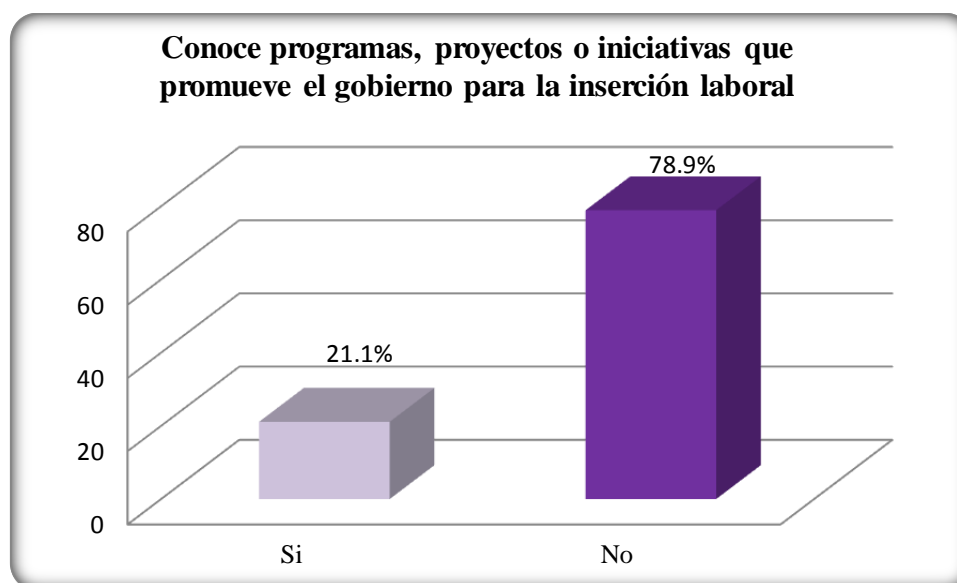
Según funcionario del MEFCCA *“no hay un programa establecido como tal hacia el beneficio de los jóvenes solo se ha promovido proyectos en pro de emprendimientos juveniles, apoyándolos con planes de negocios”*.

Considerando que el 64% de la población es joven el estado deberá promover mayores programas para auto emplear a estos jóvenes que cada año egresan con carreras técnicas o profesionales y es una gran problemática debido a que el estado y la empresa privada no está en capacidad de emplear a la enorme demanda que existe en el mercado de trabajo. Alcanzando mayores niveles de empleabilidad habrá menor inestabilidad emocional por ende disminuirá la emigración.

A medida que el entorno económico externo se vuelve menos estable, la posibilidad de progreso depende de la aplicación de políticas nacionales que promuevan un crecimiento favorable a la creación de empleo y a la reducción de la pobreza. Si bien las circunstancias, las prioridades y las necesidades específicas de cada país difieren entre sí, todas las estrategias nacionales de desarrollo deberían conceder un lugar central a los objetivos relativos al empleo y a los medios de subsistencia, y deberían dejar un amplio margen para el diseño y la adaptación de las políticas a nivel nacional (OIT, 2015)

Fue necesario al aplicar la encuesta a los jóvenes profesionales determinar si ellos conocían o no los programas o proyectos en pro de la empleabilidad de ellos y así saber si una de las limitantes es el acceso a estos, o bien, por desconocerlos. A continuación se observa:

Gráfico 2: Programas para la inserción laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

En las entrevistas a los jóvenes profesionales expresaron que: *“El estado debería desarrollar programas para poder incursionar en el ámbito laboral e innovar pequeñas empresas, estableciendo unión con las universidades para que apoyen con financiamiento y así llevar cabo proyectos. Además atraer más inversionistas que establezcan sus empresas en nuestra ciudad y con convenios con la universidad con oportunidades de pasantías con miras a garantizar un empleo formal”*

Los resultados nos muestran que si conocen el 21.1% y el 78.9% no conocen los programas o iniciativas que promueve el gobierno para la inserción laboral, lo cual es evidente que se deben promover en especial en las universidades, para lograr llevar a cabo la creación de nuevos negocios mediante planes de negocios o bien proyectos rentables realizados en el período de estudios, así mismo reduciría el tiempo de búsqueda de empleo. La importancia que tiene que el gobierno por establecer esfuerzos y anticipar estrategias para llevar a cabo cuando se presenten problemáticas a nivel macroeconómico, brindando una salida a estas situaciones para evitar inestabilidad social y económica estableciendo mecanismos para dar respuesta y así contribuir al avance del bien común.

Las iniciativas que se pueden tomar en cuenta para aumentar la generación de empleo y las condiciones necesarias para que sean empleos estables según el decano de la FAREM, es que *“las universidades y empresas que vienen a la región construyan sus*

proprios edificios, no que sean como empresas golondrinas apenas ven hay crisis se van y quedan un sin número de personas desempleadas, pero al construir dan la impresión de ser estables y eso genera empleo tanto para el área de construcción como empleo formales para área administrativas y operativa, lo que genera esta estabilidad laboral es un crecimiento económico”.

La FAREM trabaja con programas de empleos juveniles en común con GIZ y el tecnológico de Honduras, realizando cursos para bachilleres y jóvenes en riesgo en el cual alumnos de la universidad apoyan en estos cursos de computación, logísticas, entre otros. También se considera necesario certificar a los albañiles, carpinteros para lograr un mejor ingreso al mercado laboral.

Además la universidad está interesada en que los alumnos se les facilite el empleo es por ello el interés de que el joven aprenda a conducir, hablar inglés y tener dominio de office, el punto no es solo tener un título sino también alcanzar experiencia por medio de las prácticas profesionales en las cuales lo establecido son cinco semanas, pero al tener relaciones con las empresas nos permiten tres meses y un mes voluntario, y esto es una oportunidad para el alumno de aprender y si es hábil podrá alcanzar un empleo. Otro punto a señalar es en la industrialización, en la manufactura de los productos aprovechar los recursos, lo que producimos diversificarlo, por ejemplo el maíz no solo venderlo en grano hay muchas maneras de elaborar producto.

Sin embargo funcionario del MITRAB *“opina que es necesario fortalecer el espacio para presentar proyectos que está haciendo la juventud, impulsar más capacitaciones y promover el emprendedurismo”*, por otro lado funcionario del MEFCA *“está de acuerdo con FAREM de certificar los oficios por medio del INATEC, además mejorar las ofertas académicas y promover a través de la banca financiamiento para la apertura de nuevos negocios, es decir, adecuar los requisitos para el emprendedurismo y esto va generar al menos un empleo al año”*.

El gerente de recursos humanos de NICARO CIGARS *“opina que para alcanzar empleos estables es necesaria la concientización sobre el ambiente de trabajo de parte de los empleadores más que de los trabajadores porque a veces nos encontramos en*

trabajos que no nos sentimos seguros y comúnmente escuchas frases “o te alineas o te vas” o “al que no le parezca está la puerta” y ese no es el objetivo sino de crear un equipo de trabajo”, mientras tanto el gerente de recursos humanos de NICATABACO “considera que los jóvenes no han creado un sentido de responsabilidad no quieren ni correcciones ni llamados de atención, todo influye en la actitud del joven para que ambas partes logren estabilidad”.

El desempleo es un reto para Nicaragua ya que es una población de hombres y mujeres donde el 67% oscila entre 0 y 25 años de edad y el 64% de la población es aproximadamente entre los 18 y 30 años (Ley 392, 2001), lo que significa que es una población económicamente activa, y la inactividad laboral de muchos de ellos provoca establecer estrategias tanto de gobierno, empresas privadas, universidades y demás para lograr el ingreso al mercado de trabajo, porque es una temática que agobia a todos y todas, pero también significa una oportunidad ya que si el 100% de las personas en edad productiva labora la economía de este país se desarrollará. Ante esta problemática se han elaborado políticas en pro de la empleabilidad y en este punto analizaremos:

Formación Profesional para el Desarrollo Permanente de las Competencias y Fomento de la Equidad es una política en la que la formación profesional tiene por objetivo general contribuir a una mayor productividad y competencias de las empresas y la economía moderna, y a la vez, mejorar los conocimientos capacidades e ingresos de la fuerza laboral del sector informal, de la economía campesina e indígena, y en general de los grupos más pobres, propiciando igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género, etnias y grupos diferenciados.

Ello requiere asegurar una distribución balanceada de los recursos para atender los requerimientos de competencias de la economía formal (incluyendo los conglomerados y actividades “globalizadas”), así como las necesidades de los segmentos más rezagados del campo y la ciudad, los desocupados, las personas con discapacidades y los grupos más pobres de población en general entre los que se encuentran las poblaciones indígenas.

Para superar estos desafíos se aplican siete políticas, pero se analizan dos:

Políticas Específicas de Formación de Competencias para el Desarrollo de la Productividad y Competitividad en las Empresas, con Especial Atención de las Integradas a los Conglomerados Priorizados en la END y Políticas Específicas Vinculados con la Promoción de Empleo para Jóvenes

Para realizar el análisis de las estrategias de la política pública de empleo a beneficio de los jóvenes profesionales se tomó cada una de ellas y en base a los puntos de vista de los informantes se determinó cuáles eran las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de estas políticas. Es evidente que las estrategias seleccionadas como fortaleza la educación es uno de los aspectos en los que ha hecho énfasis el estado actual del desarrollo de Nicaragua y a pesar del resultado de varias décadas de conflictos armados, políticos y sociales, además de los desastres naturales que han llevado al país a la vulnerabilidad en todos los ámbitos se ha propuesto mejorar cada día el sistema educativo.

Son oportunidades tanto para las empresas como para los jóvenes el entrenamiento que realiza el INATEC en pro de capacitar para el mejor desempeño en las funciones asignadas y es considera amenaza las competencias nacionales limitadas en comparación a las exigencias del mercado internacional. Existen políticas activas de mercado y se observa en los programas antes mencionados que ayudan y están focalizados más a sectores vulnerables y la juventud profesional se ve afectada por que no hay un programa como tal para la creación de pequeñas empresas o bien estimule la capacidad de innovación.

Son debilidades todas estas debidas a que si están establecidas las estrategias para la promoción de empleo para jóvenes, pero no se llevan a cabo eficazmente y se observa que no existe un sistema de información en el mercado de trabajo en el que la población en general pueda acceder. Los gerentes de recursos humanos de NICATABACO Y NICARO CIGAR'S opinaron que ellos dan la oportunidad de prácticas profesionales a los jóvenes universitarios, pero ya es voluntario no por beneficios recibidos porque no cuentan con políticas activas de mercado en la que los favorezcan con incentivos fiscales al contrario sugirieron que el estado debe promover políticas económicas en las que beneficien a todos.

FODA Políticas públicas de empleo hacia jóvenes profesionales

Tabla 5: FODA Políticas públicas de empleo hacia jóvenes profesionales

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>1.- Proveer una educación y formación para acceder y conservar el empleo fundamentada en la educación continua, que respalde una economía y una sociedad basada en el conocimiento y garantice que todas las personas puedan acceder a un aprendizaje continuo a lo largo de sus vidas.</p> <p>2.- Programas específicos para jóvenes de bajo nivel socioeconómico que están desocupados y carecen de formación, con el objetivo de potenciar y mejorar su inserción en el mercado de trabajo.</p> <p>3.- Formación inicial con programas específicos y educación básica que provee el Ministerio de Educación Cultura y Deportes (MECD), de tal manera que contribuyan a mejorar la calidad y la eficacia de la educación, que garantice el acceso equitativo a las oportunidades de educación y de formación</p>	<p>1.- El sistema global de información y oportunidades sobre la formación y el mercado laboral, destinada a las agencias de colocación y a la asistencia para la búsqueda de empleo de jóvenes</p> <p>2.- A través de incentivos, que las empresas se constituyan en agentes de formación permanente y creen alianzas con universidades, sindicatos, instituciones de formación profesional, públicas y privadas para desarrollar acciones de capacitación conjunta, orientadas a atender sus necesidades</p> <p>3.- Sistema de monitoreo y seguimiento de los requerimientos de competencias del mercado de trabajo, producto de los cambios tecnológicos y las exigencias de competitividad de las empresas.</p> <p>4.- Potenciar la reconversión laboral para mejorar y adaptar las competencias de la fuerza de trabajo a las oportunidades de empleo y ocupación productiva.</p> <p>5.- Política activa de mercado de trabajo para jóvenes, a partir de convenios de formación/empleo y práctica laboral en las empresas, utilizando mecanismos de financiamiento con cargo a incentivos fiscales, que sean viables, a fin de que no resulten onerosos para las empresas y aseguren un ingreso a jóvenes, correspondiente con su aporte al proceso productivo.</p> <p>6.- Creación de empresas juveniles (particularmente de micros, pequeñas y medianas empresas), a partir de la formación integral y capacitación en las diversas esferas de la gestión gerencial y administrativa de las PYMES y en la gestión de recursos de financiamiento.</p>
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<p>La formación por competencias es muy limitada para responder con eficacia a las exigencias de la competitividad internacional y al proceso de globalización que se les presenta a los conglomerados.</p>	<p>1.- Programas de calificación de sus recursos humanos en todos sus niveles, adecuando la capacitación técnica y la formación tecnológica del INATEC y de las empresas privadas de capacitación, a las demandas actuales y futuras de las empresas.</p> <p>2.- Incorporación de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en la formación profesional, abarcando tres elementos estratégicos: las personas (desarrollo de los recursos humanos), la infraestructura y las aplicaciones y contenidos en función de la demanda.</p>

Fuente: Política Nacional de Empleo

6.3. Estrategias de atención al egresado y de inserción al mercado de trabajo que se promueven desde las universidades y las empresas

Tabla 6: Resultados del objetivo dos

Dimensión de Análisis	Categorías	Resultados de entrevista FAREM	Resultados de entrevista a las empresas	Resultados de entrevista a jóvenes
Estrategias de atención al egresado que promueven las universidades y la inserción al mercado de trabajo desde las empresas	Causas que provocan el desempleo en jóvenes profesionales recién egresados y la manera que afecta la economía de la ciudad de Estelí.	Es por carreras, en el caso de carreras de ciencias económicas son más fáciles de ser ingresados al mercado laboral, esto es un problema cultural debido a la falta de conocimiento sobre las nuevas ofertas académicas.	Además hay deficiencia en la educación como en computación y en especial en Excel avanzado que es lo que nosotros como empresa es lo que más solicitamos y los jóvenes no lo manejan. También la demanda es tan grande para las pocas ofertas que hay en el mercado de trabajo, provocando un desgaste a la economía familiar por no percibir un ingreso sino un gasto, lo que impulsa a muchos emigrar, además, al no percibir ningún salario no acceden a ciertos beneficios como la recreación, entre otras, estos jóvenes en casa es una pérdida para el crecimiento económico, porque sus propuestas y talento no están siendo tomadas en consideración.	Nuestro país se encuentra monopolizado, las pocas oportunidades que se presentan ya tiene quien llene esa vacante, existe mucha competencia profesional y la falta de experiencia es otra limitante, no hay más solución que emigrar, opinando el 52.6% que es la salida a los problemas socioeconómicos
	En el ámbito de la globalización, los egresados están debidamente capacitados para asumir retos	Es la lucha que se está haciendo, es por ello que se reúnen esfuerzos por que los estudiantes hablen inglés. Otro punto relevante son las TIC'S por lo que ahora enseñamos un sistema operativo y al mes siguiente el mundo experimenta uno nuevo. En el caso de UNAN- Managua ya está certificando algunas carreras a nivel internacional	Ahora que hay mayor acceso a la tecnología se puede hacerle frente a cualquier demanda laboral, en cambio los otros opinan que es un gran reto y se ha visto que empresas como algunas trasnacionales han traído mano de obra extranjera por que no han encontrado mano de obra especializada en Nicaragua que cumpla con sus estándares de calidad, por lo que no estamos en capacidad y lo vemos solo como ejemplo los estudios de factibilidad del megaproyecto la mano de obra especializada es extranjera, por	

Dimensión de Análisis	Categorías	Resultados de entrevista FAREM	Resultados de entrevista a las empresas	Resultados de entrevista a jóvenes
	Estrategias para un equilibrio de mercado de trabajo (oferta y demanda laboral)	Promover la generación de empleo a través del emprendedurismo, además romper con paradigmas de pensar que estudiaron para estar detrás de un escritorio para mandar, dirigir, o que si no están en un empleo formal no es trabajo	<p>empezar la gran limitante que tenemos es el idioma de inglés.</p> <p>Son necesarios programas de capacitación, además de impulsar las ferias de oferta laboral como ferias de demandas laborales, involucrando a todos los actores. También, que los centros de formación profesional se adecuen las ofertas académicas a las necesidades del mercado de trabajo apeándose más a la realidad de lo que vemos a diario en una empresa, además de promover emprendedurismo. De alguna manera institucionalizar que exista un porcentaje significativo de jóvenes laborando en las empresa tal es el caso como se estableció un 2% de discapacitados.</p> <p>Se deben aplicar estrategias de políticas económicas en las cuáles la empresa privada colaboraría si estas también las beneficia a ellas.</p>	El 94.7% opinaron que el emprendedurismo es la alternativa de pleno empleo productivo, siendo que es un don una persona emprendedora nace, sin embargo deberíamos aprender a tener visión de futuro y actitud de progreso es la solución para crear nuestra propia empresa dando oportunidades de empleo y de esa manera fomentar un crecimiento económico”
	Estrategias de la universidad en la contratación de los jóvenes en el mercado de trabajo	Nosotros contratamos a egresados que fueron excelentes alumnos en su período de estudio con carisma de docente, o bien para laborar en área administrativas, pero aun así, es un porcentaje pequeño el que se contrata, pero, la universidad cuenta con relaciones con las empresas, cámara de comercio, instituciones financieras e instituciones del estado, lo cual ha generado oportunidad para los estudiantes de realizar prácticas profesionales, también queda un buen porcentaje que no se ubica aunque la universidad les otorgue cartas de recomendación, aun así se debe de trabajar en conjunto para lograr el		El 97.4% de los jóvenes profesionales entrevistados dijeron no tener ninguna oportunidad de la universidad para la ubicación en el mercado de trabajo, solo un 2.6% opinó que sí.

Dimensión de Análisis	Categorías	Resultados de entrevista FAREM	Resultados de entrevista a las empresas	Resultados de entrevista a jóvenes
	Estrategias de las empresas y oportunidades de empleo a recién egresados	ingreso de ellos.	Opinan que desde el momento en que el joven realiza práctica profesional dentro de la institución ya es una primera oportunidad, el detalle es que la demanda de trabajo es tan grande que no hay manera de cubrir todo la oferta laboral. Por otro lado existe un temor en la contratación de un joven por falta de experiencia.	El 63.2% opinaron que las oportunidades de empleo son muy pocas, por lo que el mercado laboral es limitado y siendo un recién egresado los salarios son bajos lo cual no es relativo el salario con el trabajo, además la posibilidad de encontrar trabajo cada día se vuelve un poco más difícil, ya que en las empresas si no tienes contactos y no tienes experiencia no hay oportunidad

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas

Para la dimensión de análisis Estrategias de atención al egresado que promueven las universidades y la inserción al mercado de trabajo desde las empresas se presentan las siguientes categorías: Causas que provocan el desempleo en jóvenes profesionales recién egresados y la manera que afecta la economía de la ciudad de Estelí, en el ámbito de la globalización, los egresados están debidamente capacitados para asumir retos, estrategias para un equilibrio de mercado de trabajo (oferta y demanda laboral), estrategias de la universidad en la contratación de los jóvenes en el mercado de trabajo, estrategias de las empresas y oportunidades de empleo a recién egresados.

Las causas que provoca el desempleo según funcionario del MEFCCA es un desgaste a la economía familiar por no percibir un ingreso sino gastos, lo que impulsa a muchos emigrar y eso es una fuga de cerebros, perdiendo su innovación y creatividad, lo que comparte el funcionario del MITRAB al opinar que al no percibir ningún salario no acceden a ciertos beneficios como la recreación, entre otras, estos jóvenes en casa es una pérdida para el crecimiento económico, porque sus propuestas y talento no están siendo tomadas en consideración.

El gerente de recursos humanos de NICARO CIGARS *“opina debemos ser conscientes de que tenemos deficiencia en la educación como en computación y en especial en Excel avanzado que es lo que nosotros como empresa es lo que más solicitamos y los jóvenes no lo manejan, la universidad debería estar actualizándose constantemente y por otro lado el joven por falta de interés no busca ese conocimiento a través de otra institución”*, el gerente de recursos humanos de NICATABACO *“dice que la demanda es tan grande para las pocas ofertas que hay en el mercado de trabajo, por ejemplo cada año se gradúan 100 alumnos de administración de empresas y quizás en la empresa solo requiere de uno”*.

Es importante determinar si en los jóvenes profesionales están las intenciones de emigrar a causa del desempleo y de las limitadas ofertas de empleo por su inexperiencia o deciden hacerle frente y buscar alternativas de solución en su tierra natal. A continuación se observa:

Gráfico 3: La emigración



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

Al encontrar pocas oportunidades de empleo o de ocupación en el país, una importante cantidad de nicaragüenses han encontrado como tabla de salvación la emigración en busca de mejores oportunidades de vida y van con el deseo de alcanzar condiciones de trabajo digno. El flujo migratorio ha impactado a un alto porcentaje de hogares de tal forma que el 15% de los hogares nicaragüenses tienen al menos un familiar en el exterior. Cabe señalar que los emigrantes con educación universitaria son el 4.3%. (MIFIC, 2009) Cita a BCN Indicadores económicos mensuales.

Jóvenes expresan en la entrevista: *“Nuestro país se encuentra monopolizado, las pocas oportunidades que se presentan ya tienen quien llene esa vacante, existe mucha competencia profesional y la falta de experiencia es otra limitante, no hay más solución que emigrar”*

El joven desde muy temprana edad debe ir aprendiendo oficios o carreras técnicas, en el que pueda desempeñarse en diferentes áreas y para cuando sea un profesional sea multifacético, pero observamos que muchos jóvenes tienen la mente cerrada en querer ser un profesional y que solo en su carrera pueden trabajar y es ahí en donde comienzan las frustraciones y optan por emigrar como lo vemos en la encuesta el 52.6% piensa que es la solución para tener una calidad de vida. Por lo tanto, es necesario reunir esfuerzos para lograr integrar al mercado de trabajo, lo cual existe la probabilidad de ejercer como un profesional de acuerdo a su perfil académico, o bien ocurre lo contrario, para economías como la nuestra debemos estar preparados para lo que depara.

Es importante tomar en cuenta el aspecto de la globalización, en cuánto si los egresados están debidamente capacitados para asumir retos el decano de la FAREM *“opina que esa es la lucha que la universidad está haciendo, es por ello que reúne esfuerzos por que los alumnos hablen inglés, pero en un estudio se determinó que la redacción de informes es un problema serio, debido a que los usos frecuentes de claves en redes sociales ha provocado una limitante en la redacción del estudiante y ahora existe un mayor desafío que es mejorar la ortografía en español y aprender hablar excelentemente el inglés. Otro punto relevante son las TIC’S por lo que ahora enseñamos un sistema operativo y al mes siguiente el mundo experimenta uno nuevo. En el caso de UNAN- Managua ya está certificando algunas carreras a nivel internacional y como hemos venido observando Nicaragua ha mejorado la educación por estos años de paz y estamos logrando enviar jóvenes a especializarse a otros países como Polonia, España, Brasil, Alemania”*.

El funcionario del MEFCCA *“opina que las universidades en especial las que han tenido mayor trayectoria se han preocupado por que los jóvenes tengan ese potencial y considera que ahora que hay mayor acceso a la tecnología puede hacerle frente a cualquier demanda laboral”*, en cambio el funcionario del MITRAB *“opina que es un gran reto y se ha visto que empresas como algunas trasnacionales han traído mano de obra extranjera por que no han encontrado mano de obra especializada en Nicaragua que cumpla con sus estándares de calidad y a veces nosotros nos hemos encontrado con situaciones que no hay especialidades en Nicaragua por lo cual obliga salir al extranjero. Otro aspecto relevante es que un profesional de nuestro país al emigrar trabajará en servicios domésticos, etc., pero menos en lo que se profesionalizó, en cambio un extranjero puede desempeñarse en su carrera lo que significa que los nicaragüenses están en desventaja ante la globalización”*.

El gerente de recursos humanos de NICATABACO *“opina que ante las exigencias del mercado internacional no estamos en capacidad y lo vemos solo como ejemplo los estudios de factibilidad del megaproyecto la mano de obra especializada es extranjera”* y el gerente de recursos humanos de NICARAO CIGARS *“comparte la opinión al decir para empezar la gran limitante que tenemos es el idioma de inglés, no recibimos un inglés técnico comunicativo sino básico”*.

La globalización ha sido un reto y más para países como el nuestro en vías de desarrollo en la que hemos tenido muchas limitantes por un lado lograr erradicar el analfabetismo, por otro las limitaciones con la tecnología, problemas culturales, etc. considero que el estado está haciendo un enorme esfuerzo para sacar a flote el país, pero es necesario continuar mejorando en la calidad de vida de las personas, la cultura y su profesionalización, entre otros.

EL decano de la FAREM considera se pueden tomar en cuenta estrategias para lograr un equilibrio de mercado de trabajo (oferta y demanda laboral) como *“promover la generación de empleo de sus propios empleos, es por ello que damos cursos de innovación, emprendedurismo, planes de negocio y no solamente a los alumnos de la universidad sino está abierto al público en general. Es un aspecto muy importante en este país, empezamos con un trabajo informal, pero la idea es llegar a la formalidad, muchas personas empezaron desde cero pero hoy en día son grandes empresarios. Anteriormente se observaba el manejo empírico en las empresas pero ahora ya se ha ido resolviendo con tantos jóvenes egresando de las universidades además de la tecnificación de parte del INATEC”*.

“Debemos aprovechar de los recursos y conocimientos que tenemos, por ejemplo un joven con habilidades tecnológicas o ingeniero sistema puede instalar un taller de reparación de computadoras o celulares, o bien, un ambientalista puede hacer un vivero y vender plantas, el punto es que porcentaje se ubica en el sector público, otro en el sector privado pero en una gran mayoría tiene que romper con paradigmas de pensar que estudiaron para estar detrás de un escritorio para mandar, dirigir, o que si no están en un empleo formal no es trabajo”.

Según un funcionario del MEFCCA opina: *“Son necesarios programas de capacitación, además de impulsar las ferias de oferta laboral como ferias de demandas laborales y no solo a nivel de Managua sino a nivel departamental involucrando no solo a los jóvenes profesionales sino también a las empresas y universidades”*. *“El emprendedurismo es una opción viable para buscar como producir empleo y ahí donde*

la empresa privada, el gobierno y las universidades deben trabajar para crear en el joven una mentalidad de empresario y no de ser empleado”

Por otro lado, según un funcionario del MITRAB *“tenemos como una bolsa de empleo, es un servicio público de empleo en donde contamos con una base de datos con los currículos de jóvenes profesionales, posteriormente recopilamos las ofertas de las empresas y de esta manera apoyar al ingreso. También de alguna manera institucionalizar que exista un porcentaje significativo de jóvenes laborando en las empresa tal es el caso como se estableció un 2% de discapacitados”*.

“Un punto muy importante a señalar es que en los centros de formación profesional se adecuen las ofertas académicas a las necesidades del mercado de trabajo y esto conllevará a menos personas desempleadas, además de promover capacitaciones y emprendedurismo, ya que es una alternativa considerable y el gobierno lo ha venido haciendo a través del INTUR y el MEFCCA promoviendo las ferias de intercambio a nivel de los departamentos lo que permite a los emprendedores mostrar sus productos, pero es importante mencionar las capacitaciones en distintas modalidades para crear habilidades y destrezas en sus propias empresas”.

El gerente de recursos humanos de NICARO CIGARS *“opina deben ser estrategias de políticas económicas en las cuáles la empresa privada colaboraría si estas también las beneficia a ellas ya que se observa que efectivamente las oportunidades son limitadas”*. Y el gerente de recursos humanos de NICATABACO *“considera que la universidad debe mejorar el material de estudio por ejemplo yo me gradué en los 80's y nunca realizamos una nómina en clase al momento de graduarme y voy a trabajar a una empresa no sabía por dónde empezar, hoy en día no hemos crecido en ese sentido lo observo con los estudiantes que han venido hacer prácticas, por lo cual creo que debería apegarse más a la realidad lo que vemos a diario en una empresa”*.

A continuación se observa mediante encuesta la opinión de los jóvenes si el emprendedurismo es la alternativa de pleno empleo:

Gráfico 4: El emprendedurismo



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

Cuando en un territorio se da una situación de desempleo juvenil, estancamiento económico, tejido empresarial poco innovador y competitivo, proyectos educativos endogámicos (alejados de la realidad del mundo productivo) y carencia de nuevas iniciativas empresariales (Rodríguez y Fernández, 1988), se hace necesaria una intervención coordinada por parte de los diferentes actores que conforman el entorno socioeconómico de la zona. (Melián & Campos , 2010)

Los jóvenes profesionales entrevistados opinaron: *“Es un don una persona emprendedora nace, sin embargo deberíamos aprender a tener visión de futuro y actitud de progreso es la solución para crear nuestra propia empresa dando oportunidades de empleo y de esa manera fomentar un crecimiento económico”*

Cabe mencionar que el emprendedurismo y la oportunidad para llevarlo a cabo simboliza una estrategia significativa, por que promueve el entusiasmo a diversificar proyectos, negocios y además que las nuevas generaciones vayan teniendo en mente la visión a esta alternativa que logrará el pleno empleo productivo. Un 94.7% si opina es la mejor alternativa. Esta opción, además, de ser un talento, es la alternativa para lograr el pleno empleo productivo, debido a que la creación de pequeñas empresas, generará empleo para otros y a medida que se aplican estrategias pueden lograr un crecimiento,

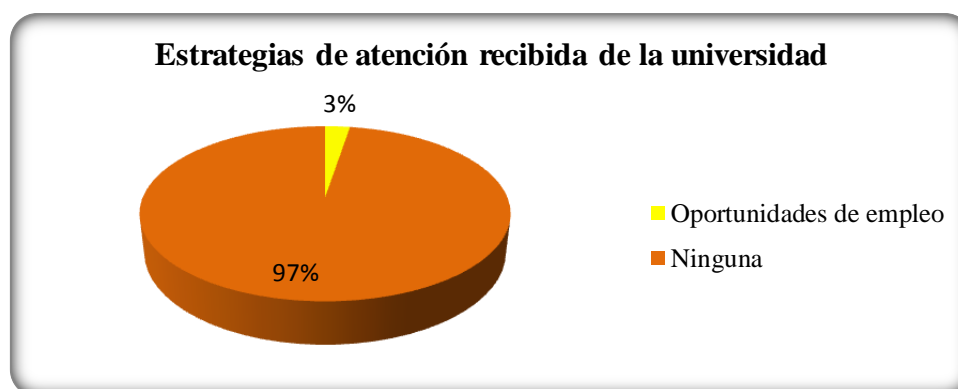
todo va en dependencia del valor y esfuerzo que le demos al negocio. La iniciativa que planteó el decano de la FAREM sobre la generación de empleo, al igual que él, yo considero que somos un país productivo y es necesario consumir lo nuestro, producir la tierra porque ésta al dar cosechas generará ingresos, pero no sólo es producir sino también lograr la industrialización de estos productos con valores agregados.

La FAREM y las estrategias en la contratación de los egresados en el mercado de trabajo son muy significativos, así como la atención que tienen en su inserción laboral y sobre esto expresa el decano:

“Nosotros contratamos a egresados que fueron excelentes alumnos en su período de estudio con carisma de docente, o bien para laborar en área administrativas, pero aun así, es un porcentaje pequeño el que se contrata, pero, la universidad cuenta con relaciones con las empresas, cámara de comercio, instituciones financieras e instituciones del estado, lo cual ha generado oportunidad para los estudiantes de realizar prácticas profesionales en tercer, cuarto y quinto año de su ciclo, lo que permite familiarizarse en las empresas y varios se quedan trabajando, también queda un buen porcentaje que no se ubica aunque la universidad les otorgue cartas de recomendación, aun así se debe de trabajar en conjunto para lograr el ingreso de ellos”

A continuación se observa si los jóvenes están recibiendo atención de parte de la universidad una vez que egresan.

Gráfico 5: Estrategias de la universidad



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

Según Montalvo (2005) Existen dos teorías fundamentales para explicar la relación entre educación y productividad. La teoría de capital humano señala que cuanto mayor es el nivel educativo de un trabajador mayor es su productividad y, consecuentemente, su salario. De esta forma cualquier aumento del nivel educativo se transformaría en un aumento de la productividad.

Para que un profesional sea determinado eficiente, las universidades juegan un papel muy importante en la preparación de profesionales, los resultados nos muestran que de las cuatro opciones de la encuesta sobre las oportunidades de la universidad hacia los egresados el 97.4% opina que ninguna ha recibido. Ellos ofrecerán su mano de obra en el mercado de trabajo, por tanto es necesario señalar que el monitoreo y seguimiento desde la universidad como fuera de ella, permitirá establecer estrategias para calificar y actualizar a todos sus graduados, además deben encontrarse estrechamente relacionados con las empresas, ya que los primeros pasos se da en el período de estudios. En el tiempo de participación en prácticas pre – profesionales, se adquieren las primeras experiencias, es por ello necesario que las mismas hagan un esfuerzo por colaborar y apoyar eficazmente a los estudiantes.

Vemos que un punto clave es la participación de la empresa con la universidad, establecer un sistema de información continuo con acceso tanto a los estudiantes como al público en general a continuación se observa:

Gráfico 6: Organización para información y comunicación



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

“Mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo es proporcionar más información a los trabajadores y a las empresas a fin de reducir el período de búsqueda de trabajo y el desempleo friccional. Como estas medidas no eliminarán el desempleo estructural, habrá que combinarlas con las políticas de generación de empleo”. (Weller & Stallings, 2001)

El decano de la FAREM opina que *“es una de las dificultades que tienen por lo que quieren crear una asociación de egresados, porque la universidad cuenta alrededor de más de 5000 egresados, pero ligarlos a la misma resulta difícil porque algunos trabajan, están casados, con hijos, o bien, viven lejos, además es importante para la universidad por las maestrías que ofertamos que ayudarán a su formación profesional. En países como Estados Unidos es algo que lo han venido practicando y han logrado obtener oportunidades como donación de edificios, vehículos todo con el fin de beneficiar a la universidad y apoyar a los alumnos”*. Y una vez que culminan su ciclo de estudios en la universidad el apoyo a los alumnos y egresados de la siguiente manera:

“Hacemos cursos de actualización en computación y medio ambiente, hemos aperturado por módulos clases de inglés; todo esto gracias a la relación que tenemos con las empresas nos damos cuenta de las debilidades que existe en la universidad, además de las demandas que tienen las mismas. La universidad es privilegiada al trabajar con instituciones como la cámara de comercio, la alcaldía municipal, MIPYME, COSEP, BCN y nos mantenemos informados con algunas de las empresas privadas”.

Es conveniente que la universidad involucrara a la empresa privada ya que esto permitiría abrir puertas para aquellos a quién se valora como un buen estudiante, el cual podría desempeñar sus funciones eficientemente y la recomendación de esta tiene un valor significativo. Los resultados nos muestran que el 92.1% considera necesario crear un sistema de información ya que existe la necesidad, lo cual permita tanto a las empresas de informar a los trabajadores como a los posibles estudiantes que ingresan a las universidades de conocer que es lo que más se demanda en el mercado de trabajo,

así como de las ofertas de empleo, de manera de reducir el tiempo de búsqueda de empleo.

Y en cuanto a los que crean e innovan proyectos los apoyamos en ventas en ferias, así como *“el permiso de establecimientos como por ejemplo un mercadito de verduras en la universidad los cuales estarán por dos años y posteriormente se les dará oportunidad a otros, también queremos organizar con familias unidas una organización para apoyar planes de negocios. La UNAN – Managua está destinando un fondo de innovación y recibimos US\$ 20,000 dólares para la creación de nuevos proyectos, por ahora tenemos 20 proyectos, pero el detalle es que como universidad les enseñamos a hacer un proyecto, un plan de negocio, pero no hay recursos financieros para llevar a cabo ese proyecto, además muchas veces la falta de voluntad de parte del alumno en la búsqueda de fondos que las empresas privadas, fondos internacionales, fondos del CONICYT destinan para apoyo a los jóvenes y sus proyectos”*.

Según un empleado del BAC se les brinda financiamiento sólo si cuenta con matrículas de negocios e inscritos en la DGI, además de estados financieros del negocio ya establecidos, es por ello que existe la limitante para aquellos que cuentan con un plan de negocio o proyecto, pero no tienen recursos económicos para llevarlo a cabo, es por ello que a continuación se observa la opinión de los jóvenes sobre una cooperativa de ahorro y crédito estudiantil:

Gráfico 7: Cooperativa de ahorro y crédito estudiantil



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

Abordar la creación de puestos de trabajo productivos es que las empresas medianas y pequeñas se relacionen con empresas más grandes como proveedores. A las empresas más grandes les conviene ayudar así a aumentar la competitividad de sus proveedores en pequeña escala, sobre todo en materia de información, tecnología, capacitación y financiamiento. (Weller & Stallings, 2001)

Jóvenes profesionales expresaron en la entrevista: *“Los jóvenes nos desmotivamos porque no hay apoyo de parte de las universidades, el estado prioriza otros sectores y no hay confianza en las empresas financieras, por lo tanto como no hay recursos económicos para emprender no nace la creatividad e innovación”*

Considerando que el 92.1% opina que si es una alternativa, considero necesario tomar en cuenta que se puede tomar como una opción para jóvenes que estén dispuestos a llevar a cabo proyectos rentables que han elaborado en las universidades para entrar al mercado de trabajo, pero es importante la participación del joven en la búsqueda de oportunidades de financiamientos ya que existen empresas, que están interesados y pueden colaborar en el involucramiento de la juventud en actividades económicas, de igual manera, crear como proyecto un fondo de ahorro y crédito entre los estudiantes para apoyarse y contar con recursos económicos para establecer sus negocios.

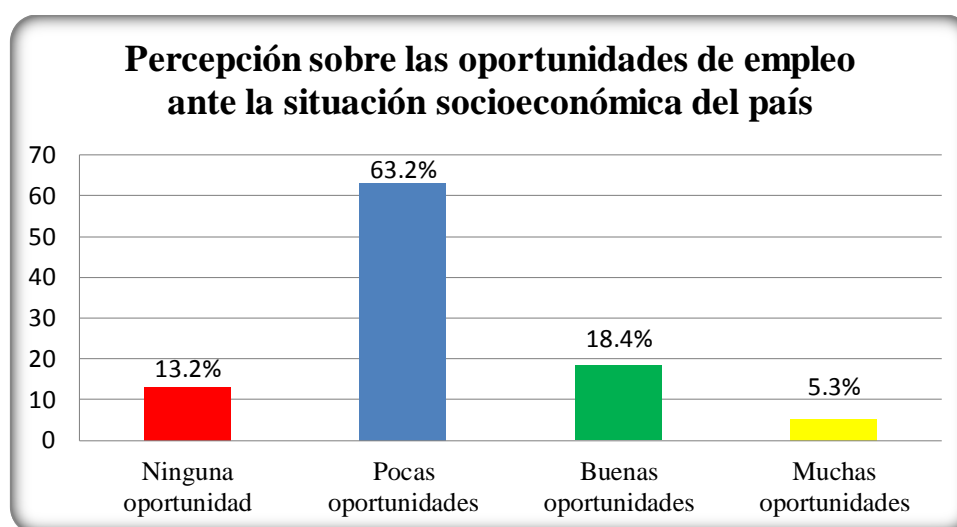
Un punto importante a señalar son las oportunidades de empleo de parte de las empresas hacia los jóvenes, el funcionario del MEFCCA *“opina que desde el momento en que el joven realiza práctica profesional dentro de la institución ya es una primera oportunidad si bien no es cierto que el joven tiene puertas cerradas, el detalle es que la demanda de trabajo es tan grande que no hay manera de cubrir toda la oferta laboral, es por ello la importancia de promover el emprendedurismo”*. Por otro lado observamos el punto de vista del funcionario del MITRAB y es que *“existe un temor en la contratación de un joven por falta de experiencia, pero todo es ir trabajando de una manera coordinada ubicar a una persona mayor con un inexperto y así ambos colaboran el uno posee la experiencia y el otro la creatividad, voluntad, entusiasmo y motivación pero las empresas no lo ven desde ese punto de vista”*.

El gerente de recursos humanos de NICARO CIGARS *“opina que según el área de recursos humanos procura apoyar a recién egresados, ya que en un momento también*

fue principiante y alguien la apoyó, pero claro está, que las reglas del juego están desde el inicio”, en cambio el gerente de recursos humanos de NICATABACO opina “desde el momento de las prácticas pre - profesionales ya estamos abriendo las puertas a los estudiantes lo que pasa es que no hay un esfuerzo de parte de ellos”.

A continuación observamos la percepción que tienen los jóvenes profesionales sobre las oportunidades de empleo que brindan las empresas a ellos con recién egresados:

Gráfico 8: Percepción sobre oportunidades de empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de jóvenes profesionales

“El desarrollo viene con el empleo”. El trabajo permite a los hogares de bajos recursos superar la pobreza, y que la expansión del empleo productivo y decente es la vía hacia el crecimiento y la diversificación de las economías. Para todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, la base para impulsar la prosperidad, la inclusión y la cohesión social de manera sostenible y creciente es contar con una oferta suficiente de empleos. Cuando la escasez de empleos o medios de vida disponibles mantienen a los hogares en la pobreza, hay menos crecimiento, menos seguridad y menos desarrollo humano y económico. (OIT, 2015)

Los gerentes de recursos humanos de NICARO CIGARS y NICATABACO dijeron no tener convenio con ninguna de las universidades para la inserción laboral de jóvenes profesionales, tampoco han participado en actividades de expo –ciencia o ferias laborales para identificar potenciales para su posterior contratación.

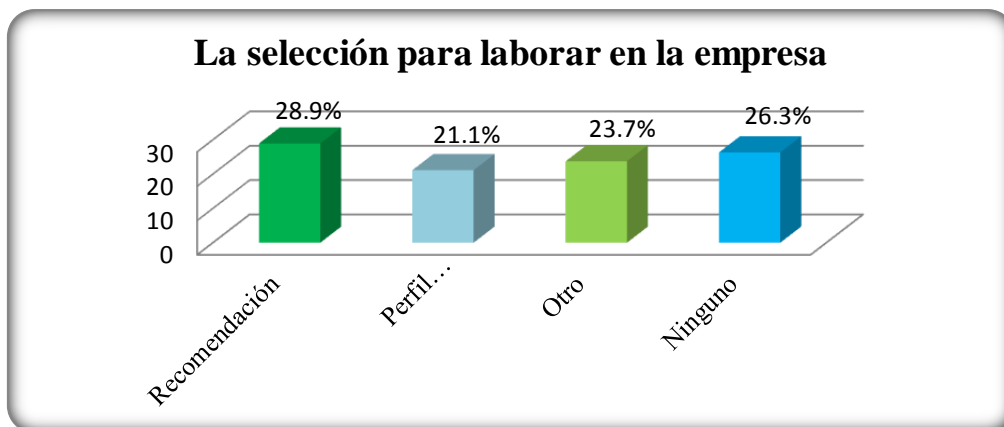
Algunos jóvenes profesionales entrevistados expresaron: *“Gracias a mi carrera se me han abierto puertas y oportunidades, porque tengo conocimientos teóricos puedo desempeñarme exitosamente. Existen oportunidades de empleo pocas, pero hay y debemos aprovecharlas”*. Sin embargo otros jóvenes opinan: *“Por un lado falta de confianza de parte del joven por no tener experiencia y por otro el mercado laboral es un poco limitado y siendo un recién egresado los salarios son bajos lo cual no es relativo el salario con el trabajo, además la posibilidad de encontrar trabajo cada día se vuelve un poco más difícil, ya que en las empresas si no tienes contactos y no tienes experiencia no hay oportunidad.”*

Como se observa la percepción según los jóvenes un 63.2% tienen pocas oportunidades, en mi opinión no todas las empresas dan la oportunidad de empleo por un lado si te permiten hacer práctica pre – profesionales, pero por otro te encuentras limitantes como contactos, aval político, recomendaciones y muchas veces si no cuentas con ello no tienes el empleo.

Los jóvenes tienen la apreciación sobre el trabajo como la fuente de ingreso, la piedra angular para el desarrollo de su identidad personal, lo que contribuye al desarrollo de nuevas relaciones sociales en el lugar de trabajo, entre otros. Sin embargo, muchas exigencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas de ellos debido a la inexperiencia, o la falta de interés de parte de la juventud a superarse, o la carrera que estudiaron no va de la mano con la oferta laboral existente en el mercado de trabajo, o tienen en mente que desde que salen de la universidad estarán en un puesto importante dando órdenes y por eso muchas veces rechazan oportunidades.

La selección para laborar en una empresa es un gran interrogante para determinar que opciones son tomadas en cuenta, a continuación se observa:

Gráfico 9: Selección en la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

Weller (2003) Frente a las preferencias de las empresas, los y las jóvenes como nuevos entrantes al mercado de trabajo tienen capital humano generado por la educación y la capacitación (ajustado o no a la demanda), pero no tienen experiencia laboral, en otros términos no tienen el tipo de capital humano que se genera en el trabajo.

Por su parte el gerente de recursos humanos de NICARO CIGARS *“realiza spot publicitarios en radio ABC estéreo y recibimos en un banco los currículos y cuando hay una vacante recurrimos a ello, además dan la oportunidad para realizar prácticas profesionales, pero no han contratado debido a que no mostraron la habilidad que esperaban. En el período 2015 – 2016 han contratado profesionales entre ellos una recién egresada de la UNAN licenciada en ciencias de la educación, con experiencia en inventarios gracias a trabajos temporales en su período de estudio”*, por otro lado el gerente de recursos humanos de NICATABACO *“prefiere contratar mediante la recomendación, actualmente no han contratado recién egresados en este período. Ambas empresas concuerdan en no hacer uso del internet para contratar a los empleados”*.

Una joven profesional entrevistada expresó: *“Las ofertas laborales deberían ser por meritocracia y no por favoritismos”*

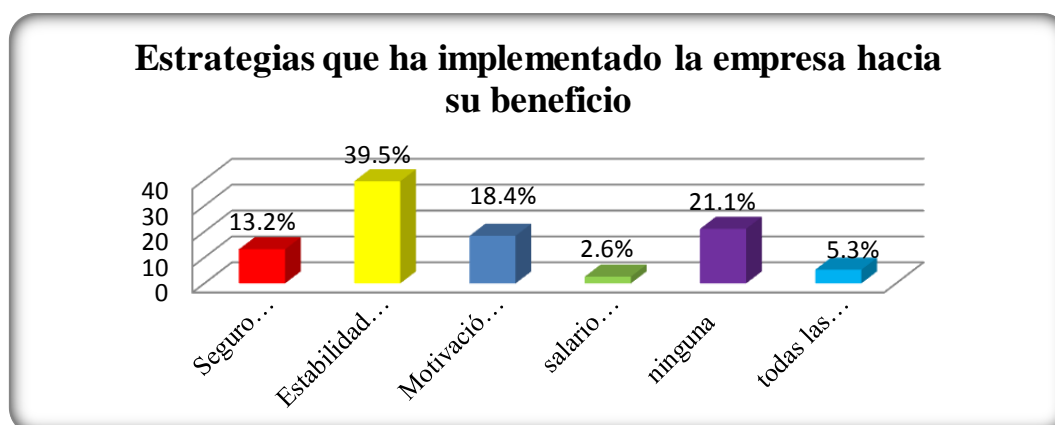
Los resultados muestran que el 28.9% lo seleccionaron por recomendación, en un mercado donde falta transparencia, la contratación por recomendaciones puede ser una alternativa para las empresas, sobre todo para aquellas (las pequeñas) que no tienen los recursos para detallados procesos de selección, la consciente reproducción de privilegios sociales, los favores por interés político etc., todo esto provoca el desánimo

en la juventud que año con año están ingresando al mercado laboral, y no consiguen la oportunidad de laborar.

La estrategia de la universidad sobre las prácticas profesionales, simbolizan la primera oportunidad de empleo y todo va en dependencia de la actitud y habilidades de los estudiantes. Por otro lado, la aplicación eficaz de las políticas públicas tendría resultados positivos en el pleno empleo productivo.

Es oportuno determinar que estrategias implementa la empresa hacia el beneficio de nuevos profesionales que laboran dentro de ellas. A continuación observamos:

Gráfico 10: Estrategias de la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

Los empleos vinculan a las personas con la sociedad y la economía en las que viven. El acceso a un trabajo seguro, productivo y remunerado de manera justa — asalariado o por cuenta propia — es un factor fundamental para la autoestima de las personas y las familias, que les afirma su sentimiento de pertenencia a una comunidad, y les permite hacer una contribución productiva. El cambio hacia un desarrollo incluyente y sostenible no será posible si se niega a millones de personas la oportunidad de ganarse la vida en condiciones dignas y equitativas. (OIT, 2015)

Una joven profesional expresó: *“Me conseguí un trabajo en una casa comercial, era la administradora, la conserje y la de todo por C\$ 5,800. Trabajaba de lunes a domingos no tenía tiempo ni de estudiar ni de compartir con mi familia, salí de la universidad motivada porque empezaría trabajar en mi profesión pero la realidad era otra”*

Como recién egresado enfrentas la realidad de no encontrar siempre la oportunidad de un trabajo en el que puedes considerar las condiciones ideales, sin embargo existen la alternativa de la búsqueda constante de algo mejor. Según los resultados un 39.5% estabilidad laboral, sin embargo algunos jóvenes comentaban que en virtud de estar desempleados se acoplan al sistema de trabajo aunque no les parezca ya que es peor estar desempleado.

6.4. Percepción sobre la situación socioeconómica de empleo y desempleo, que tienen los jóvenes profesionales y estudiantes de quinto año de la universidad FAREM

Tabla 7: Resultados del objetivo tres

Dimensión de análisis	Categorías	Resultados de encuesta a jóvenes profesionales
Percepción sobre la situación socioeconómica de empleo y desempleo, que tienen los jóvenes profesionales y estudiantes de quinto año de la universidad FAREM	Formación Profesional	Los resultados de formación profesional nos muestran el 28.9% administración de empresas, 28.9% economía, mercadotecnia 7.9%, banca y finanzas 10.5%, contaduría pública y finanzas 13.2% y otras carreras simbolizan el 10.5%. La motivación de elegir la carrera profesional Test vocacional el 15.8%, por terceros 21.1%, por oferta laboral 2.6%, decisión propia 60.5%. El grado de satisfacción, los resultados nos muestran que un 2.6% se encuentra insatisfecho con sus estudios, un 63.2% satisfecho y un 34.2% muy satisfecho. Actualmente estudia, el 97% no estudia actualmente y el 3% sí. De los 38 jóvenes encuestados 5 de ellos equivalente al 3% continúan sus estudios; 1 carrera técnica, 1 segunda carrera, 2 diplomado, 1 maestría. En el período de estudio trabajaba vs financiamiento de estudio, los resultados nos muestran que el 68.4% si trabajaba en el período de estudios y el 31.6% no. De los 38 jóvenes encuestados; 14 de ellos que corresponde al 85.7% beca universitaria y el 14.3% no, de 16 jóvenes los padres que equivale al 61.5% y el 38.5% no, de 8 jóvenes que se financiaron por cuenta propia el 80% si y el 20% no.
	Posición en el mercado de trabajo	Posición en el mercado de trabajo vs afiliados al INSS, el 81.6% están empleados de los cuales el 58.3% si se encuentra afiliado y el 41.7% no lo está. De los 18.4% desempleados no se encuentra afiliado. Cuenta con independencia económica – tiene personas que dependen económicamente de usted, las encuestas nos da un resultado de que el 43.3% de hombres y mujeres el 56.7% cuentan con independencia económica. El 28.6% de los hombres y el 71.4% de mujeres no cuentan con ello. El 77.8% tiene personas que dependen económicamente de ellos y el 82.1% no tiene personas a cargo. El 22.2% si tiene personas que depende económicamente de ellos y el 17.9% no. Grado de satisfacción trabajo – ingresos, de los 38 jóvenes encuestados 14 de ellos correspondiente al 36.8% respondieron estar insatisfecho con el trabajo y los ingresos. De 22 jóvenes el 57.9% se encuentra satisfecho con ambos y 2 los cuales representan el 5.3% se encuentran muy satisfechos. En la empresa que labora ejerce funciones de acuerdo a su perfil académico, de los 38 encuestados; 27 que labora en empresa privada representa el 71.1% de ellos 12 que equivale 92.3% contestaron que sí y 15 que representa el 60% dice que no, de 1 que corresponde al 7.7% labora en institución pública, 3 que laboran por cuenta propia simbolizan el 7.9% siendo un 12% no labora de acuerdo a su perfil académico y 7 que contestaron que no laboran simbolizando el 18.4% dice que un 28% no ejerce según su perfil. Ingresos mensuales – expectativa salarial, de los 38 jóvenes encuestados 4 de ellos que corresponde al 10.5% tiene ingresos de C\$ 4,000 a C\$ 6,000, el 20% y esperan ganar de C\$ 6,000 a C\$ 8,000. De 8 jóvenes que representa el 21.1% genera ingresos entre C\$ 6,000 a C\$ 8,000 y teniendo un 27.6% como expectativa de C\$ 8,000 a

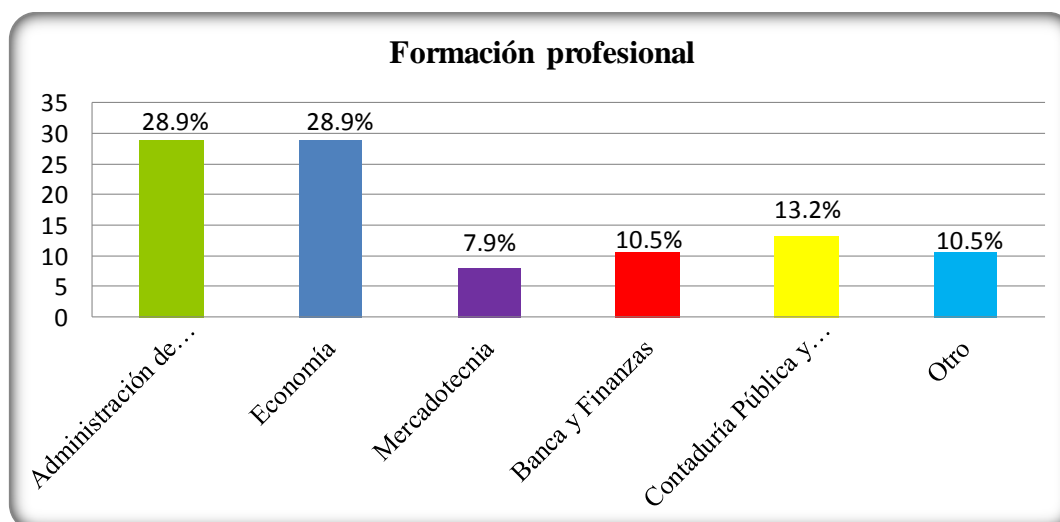
Dimensión de análisis	Categorías	Resultados de encuesta a jóvenes profesionales
		C\$ 10,000. De 5 que equivale al 13.2% genera ingresos de C\$ 8,000 a C\$ 10,000 y representando un 17.2% la expectativa ganar de C\$ 10,000 a más. De 14 jóvenes que equivale al 36.8% genera ingresos de C\$ 10,000 a más y representa el 48.3% espera ganar más de C\$ 10,000 que es lo que actualmente gana. 7 jóvenes equivalente al 18.4% no generan ningún ingreso, pero tienen la expectativa salarial del 80% de C\$ 4,000 a C\$ 6,000 un 50% de C\$ 6,000 a C\$ 8,000 y un 3.4% de C\$ 10,000 a más
	Búsqueda de empleo	Medios que utilizó en la búsqueda de empleo, en redes sociales el 13.2%, contactos el 31.6%, internet el 23.7% y otros el 31.6%. En el tiempo de la búsqueda de empleo enfrentó dificultades, por falta de experiencia como lo muestran los resultados que es del 57.9%, por edad 0%, por estudios especializados 0% y el 42.1% simboliza que otras fueron las dificultades. Tiempo que transcurrió entre la culminación de estudios a su primer puesto de trabajo, los resultados nos muestran que el 28.9% de 0 a 3 meses alcanzó un ingreso pronto algunos expresaron que ya estaban trabajando antes de graduarse y no se les dificultó, 3 a 6 meses 15.8% otros expresaron que por medio de contactos y familia lograron ubicarse, de 6 a 9 meses el 10.5% expresaron fue difícil pero ya estamos generando ingresos, de 9 a 12 meses el 15.8% dice la verdad hubieron oportunidades pero no llenaban mis expectativas, el 10.5% logró el ingreso por medio de prácticas pre – profesionales y uno de ellos agradece a la universidad por su apoyo y recomendación y un 18.4% aún no encuentra. Acciones que ha realizado para lograr la inserción laboral, el 73.7% para lograr el ingreso al mercado de trabajo solamente presentó currículum a empresa y de esas el 81.6% está empleado y el 18.4% aún no encuentra
	Percepción de empleo y desempleo	<p>Estudiantes de quinto año. Empleo: El 18% lo asocia a la población ocupada, 24% lo asocian con el ingreso, 19% asocia el empleo con progreso, 17% dice que es sinónimo de responsabilidad, el 11% dice que simboliza la oportunidad, el 11% asocian otras palabras al empleo entre ellas felicidad, tortura, estrés, entre otras, el 22% a desocupación lo cual simboliza para ello tiempo ocio para jugar nintendo, futbol, etc. Desempleo: 20% considera que el estar desempleado atrae al país más pobreza, el 14% lo asocia a la falta de oportunidades que en el mercado de trabajo existe, un 9% lo asocia a la escasez, un 7% mayores deudas y eso terminará en frustración y la búsqueda de emigrar, el 28% opina que son otros, entre ellos emigración, desafortunado, falta de apoyo del gobierno, favoritismo político, etc.</p> <p>Jóvenes profesionales. Empleo: el 28% lo asocia calidad de vida, el 24% estabilidad económica, el 22% progreso, el 14% crecimiento laboral, el 12% presión laboral. Desempleo: el 34% inestabilidad emocional, el 26% pobreza, 16% falta de oportunidad, 14% escasez, 10% deudas</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta y entrevista

Para la dimensión de análisis percepción sobre la situación socioeconómica de empleo y desempleo, que tienen los jóvenes profesionales y estudiantes de quinto año de la universidad FAREM, se presentan las siguientes categorías, los cuales permitió identificar factores relevantes en el proceso de inserción laboral de los profesionales: formación profesional, la posición en el mercado de trabajo, búsqueda de empleo, percepción de empleo y desempleo de estudiantes de quinto año de la FAREM y jóvenes profesionales.

Para la categoría **Formación profesional**, se analiza la motivación de elegir la carrera profesional, el grado de satisfacción con los estudios, si actualmente estudia, si en el período de estudio trabajaba y quién financió los estudios. A continuación se presenta:

Gráfico 11: Formación profesional



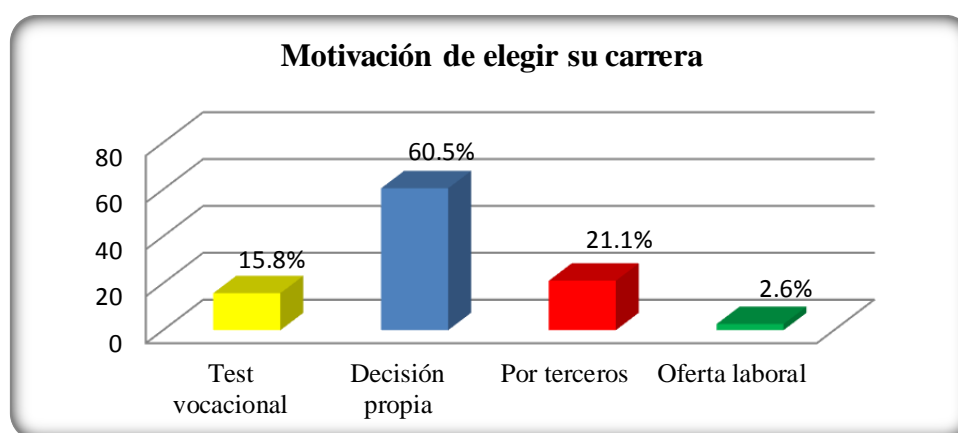
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a los jóvenes profesionales

La capacitación y formación ocupacional es exitosa, cuando la mayoría de la población tiene acceso a la educación formal en sus distintos niveles porque tiene las condiciones básicas para asimilar los conocimientos y habilidades que los puestos de trabajo demandan de cara a la nueva tecnología (Estrada, 2008)

Cabe señalar que en hoy en día en la búsqueda de la mejora continua han estimulado que las personas alcancen un nivel académico y calidad en su profesionalización los cuales son aspectos que hacen énfasis para establecer una imagen creadora y competitiva y la motivación por ser mejor, de ahí se observa mayor demanda por ofertas

académicas, contamos con institutos de secundarias, técnicos, universidades en donde niños, adolescentes y jóvenes puede acceder a una educación formal para obtener una mayor calificación en la que permitirá en un futuro ingresar al mercado de trabajo con oportunidades de empleos.

Gráfico 12: Motivación de elección de carrera profesional



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

Las medidas oportunas que la FAREM toma en consideración al ingreso de nuevos estudiantes en las carreras de su elección son mediante un examen de admisión solo en caso de psicología y medicina realizan un test vocacional y exámenes sicométricos lo cual permite seleccionar a los mejores alumnos.

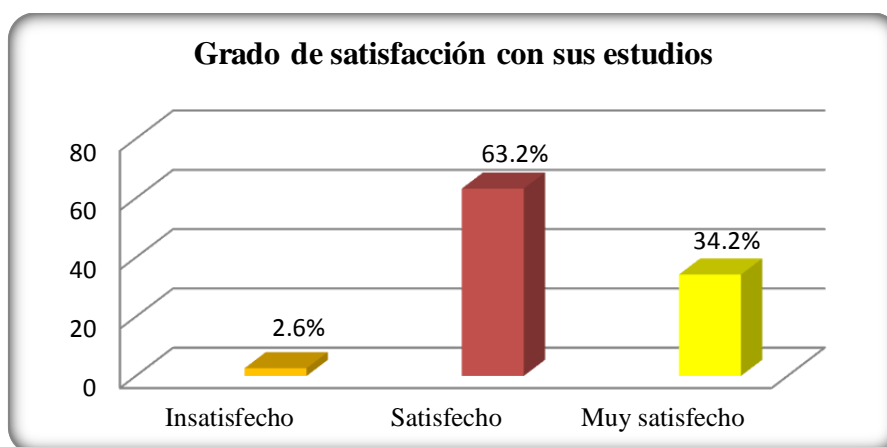
El gerente de recursos humanos de NICARO CIGARS “*opina que muchos por su deseo de trabajar tienen deseo de aprender, pero que solo muy pocos logran tener niveles alto de calificación*”, por otro lado el gerente de recursos humanos de NICATABACO opina que “*la juventud de hoy en día estudia por llenar un requisito*”.

Una joven profesional dice: “*Observé y pensé en qué habría más probabilidad de encontrar rápidamente un trabajo fue ahí donde decidí por contaduría pública en el lapso de 0 – 3 meses ya estaba ingresada en el mercado de trabajo*”

Los esfuerzos por mejorar la formación profesional y las carreras técnicas, además de la introducción de la tecnología, los jóvenes que son el futuro lograrán el desarrollo del país. Sin embargo, es conveniente analizar que 2.6% se guió por oferta laboral, por otro lado el 15.8% realizó un test vocacional, lo cual nos indica por un lado que estos

jóvenes no se informan sobre las necesidades del mercado de trabajo y por otro no descubren en que tienen talento y habilidad y muchas veces estudian algo que años después dicen esto era lo que me gustaba en realidad no lo que estudié, es ahí donde comienzan las frustraciones y a estudiar una y otra carrera sin especialización en ninguna y peor aún no ejercen ni una ni la otra profesión. Es importante identificar y tener bien claro que es lo que te apasiona porque todo va en dependencia de que si algo te gusta o no para darle esfuerzo y entrega a la profesión.

Gráfico 13: Grado de satisfacción con los estudios



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

Las iniciativas para estimular el empleo es aumentar la capacidad de la fuerza de trabajo de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado laboral, en especial en las circunstancias actuales cuando la región participa más de lleno en la economía mundial; en este caso, son fundamentales la educación y la capacitación (Weller & Stallings, 2001)

En la entrevista un joven expresó: *“Es necesario que la universidad de acuerdo a cada carrera enseñar como una asignatura más, técnicas - prácticas para crear habilidades por ejemplo en la carrera de mercadotecnia enseñar tácticas en ventas para el momento de estar en un puesto saber dirigirse al cliente”*

El funcionario del MEFCCA opina *“que los profesionales si llenan expectativas porque son jóvenes capaces con muchas habilidades solo hay que abrir espacios para este sector”*.

De acuerdo a lo que expresa el autor ante las exigencias del mercado internacional y los esfuerzos para erradicar la pobreza es necesario darle énfasis a la educación y capacitación para ser más competitivos y no solo basta en quedarse con una licenciatura sino seguir estudiando para alcanzar mayores conocimientos. Y tomando el punto de vista del joven es importante ya que eso contribuirá a tener una experiencia en el período de estudio enfocada a la realidad.

Gráfico 14: Actualmente estudia



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

El cambio tecnológico acelerado devaluaría muchos de los conocimientos y las habilidades de la fuerza de trabajo y favorecería a las personas con un buen manejo de la nueva tecnología aunque no tengan mucha experiencia laboral, sería más bien, la combinación de manejo tecnológico y experiencia laboral que favorecería una inserción laboral. (Weller, 2003)

Una joven profesional opinó en la entrevista: *“Necesito un trabajo en donde mis ingresos me permitan lograr una maestría”*

Un punto relevante es la manera en que afecta a las nuevas generaciones al percibir el desempleo en jóvenes profesionales, optar por carreras técnicas u oficios en virtud de una profesión, sin embargo, el decano de la FAREM opina que es *“al contrario el joven se profesionaliza y luego estudia un técnico u oficio al verse sin oportunidad de empleo y es ahí cuando opta por esta segunda opción, pero no observan que por ejemplo un fontanero resuelve un problema de agua en casa en dos minutos y el valor de ese*

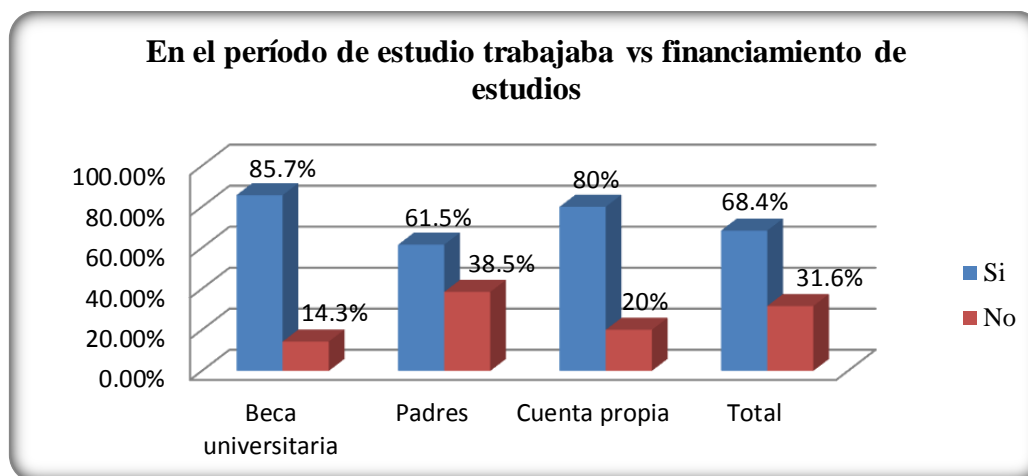
trabajo es C\$ 400 córdobas y para ganarse ese dinero como docente quizás es todo un día de trabajo, igual es el caso del electricista cada punto (apagador – encendedor) son C\$ 250 córdobas por punto todo va en dependencia de la calidad y habilidad con que hagas el trabajo.

Por otro lado, estamos trabajando con el CNU para mejorar la cadena (preescolar, primaria, secundaria, técnico y universidad) queremos organizar mejor el sistema, porque por lo general la universidad culpa a la secundaria por que el alumno no viene preparado, la secundaria culpa a la primaria, la primaria culpa al preescolar y el preescolar a los padres porque no educó bien al niño o niña, es por ello necesario aceptar que tenemos debilidades para corregirlas y superarlas”.

En virtud de no encontrar trabajo en el perfil académico optar por algo que te genere ingresos, no importa si es un oficio o carrera técnica, todo tiene que ver con la actitud del joven ante las oportunidades y no creo conveniente tener exigencia en donde la oferta laboral de empresa privada y el estado no da abasto para la contratación de todos.

Es interesante notar que el 97% de los jóvenes no siguen sus estudios solamente el 3% lo que representa a 5 encuestados; 1 carrera técnica, 1 segunda carrera, 2 diplomado, 1 maestría y es ahí la importancia de crear un sentimiento de inversión en su preparación, pero muchos no optan por estudios de postgrado o maestría no porque no sientan el deseo de hacerlo sino porque no están en capacidad económica para llevarlas a cabo y ante las exigencias de la globalización y la tecnología que han tenido un gran auge y por ende los sistemas de información cada día mejoran, superando a los otros, esto motiva a la permanente actualización, además, conllevará a obtener experiencia, mejor salario, destrezas, habilidad y competencias, por tanto contará con mano de obra más calificada.

Gráfico 15: Trabajo en el período de estudio



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

Martín (2000 Cita Auberni 1995) Uno de los momentos más críticos en la vida de cada individuo es aquel que termina su período de formación y decide acceder a la vida atractiva y al empleo. Esta transición de la escuela a la otra escuela, de la escuela a la universidad, de la universidad al trabajo, del trabajo a la familia, del trabajo a la jubilación. Weller & Stallings (2001 Cita a Krauskopf 2003) Para muchos jóvenes la alternativa a combinar los estudios con el trabajo, probablemente sería el abandono de los primeros, debido a la urgencia de adquirir ingresos. Además, la relevancia de la experiencia para la inserción laboral, sería trabajar durante la asistencia al sistema escolar en una manera que no afecta significativamente el rendimiento de los estudios (en las vacaciones)

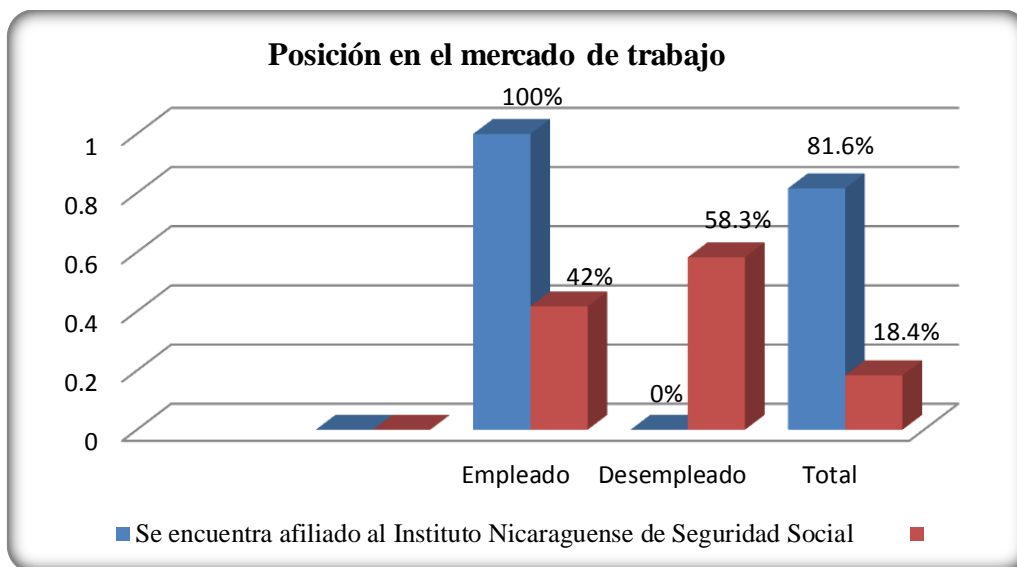
El funcionario del MITRAB opina “*que los centros de formación profesional a pesar de sus esfuerzos deben adecuar las ofertas académicas a las demandas del mercado laboral, son jóvenes con las herramientas necesarias para desenvolverse, pero muchos manejan la parte teórica y la práctica no, es por ello que desde el período de la universidad es conveniente ir induciendo como es estar en un puesto de trabajo de acuerdo a la realidad que vive Nicaragua*”.

Los resultados nos muestran que el 68.4% si trabajaba en el período de estudios y el 31.6% no, para los autores es considerable la combinación de estudios y trabajo en una

forma adecuada ya que puede ayudar a los jóvenes a desarrollar estrategias laborales individuales, y generar la autoestima para tomar los primeros pasos para su inserción laboral, por lo que el proceso que conlleva la culminación de estudios y el comienzo de un ciclo laboral es un poco más desafiante, ya que es un nuevo camino por recorrer en donde se enfrentará a un ambiente totalmente diferente.

En la categoría **posición de mercado de trabajo**, encontramos la posición de mercado de trabajo y cuántos de ellos se encuentra afiliado al INSS, cuentan con independencia económica y cuántos dependen de ellos, el grado de satisfacción con los ingresos y trabajo, si en la empresa que laboran lo hacen de acuerdo a su perfil académico y cuántos son sus ingresos mensuales y expectativa salarial. A continuación se presenta la posición de joven profesional en el mercado de trabajo:

Gráfico 16: Posición en el mercado de trabajo



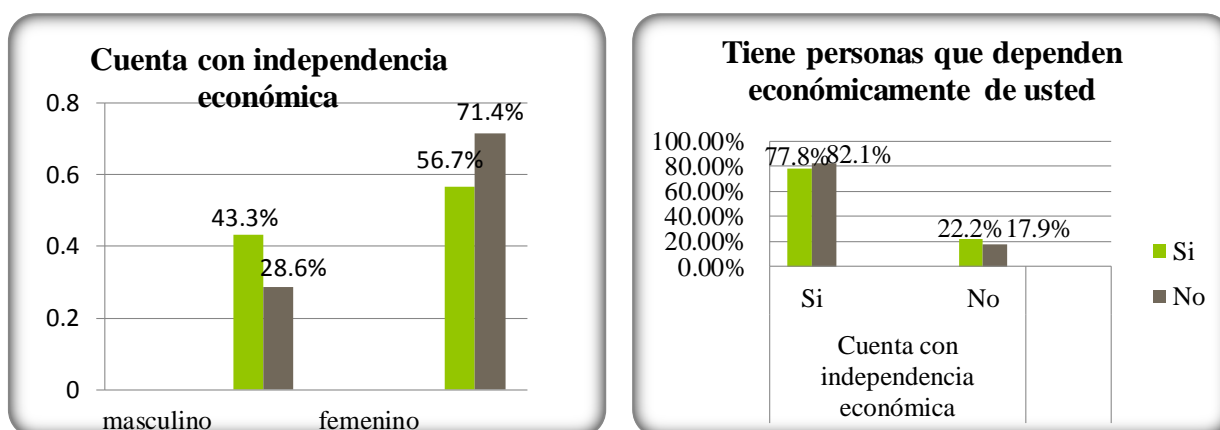
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

La protección social para atenuar los efectos de la mayor inestabilidad del empleo y de los ingresos que se presentan en el nuevo entorno económico más abierto y competitivo. La protección social debe amortiguar los efectos de los ajustes que se trasladan a las personas y sus familias. Para ello debe compensar la carencia de ingresos de los que pierden sus empleos y disminuir las consecuencias sociales de las fluctuaciones económicas. Con ello, se contribuirá además a atenuar la resistencia a las transformaciones necesarias para acelerar el crecimiento y aumentar la competitividad. (Tokman, 2006)

De los 81.6% empleado el 41.7% no está afiliado, por lo que se pretende enfocar a formalizar los sectores, es decir, Nicaragua la mayoría obtiene ingresos mediante el sector informal, por lo tanto, lo que se pretende es que las personas laboren con todos los beneficios conforme a la formalidad que requiere de un trabajador y así apoyar su desarrollo productivo, además garantizar la protección en tiempos de inestabilidad e incertidumbre. Con ello, se evita la sobre reacción ante los frecuentes ajustes de corto plazo, en economías más flexibles. La sobre reacción es fuente de insatisfacción personal y familiar y tiende, al mismo tiempo, a prolongar y profundizar la magnitud de los ajustes.

A continuación se presenta si los jóvenes cuentan con independencia económica:

Gráfico 17: Independencia económica



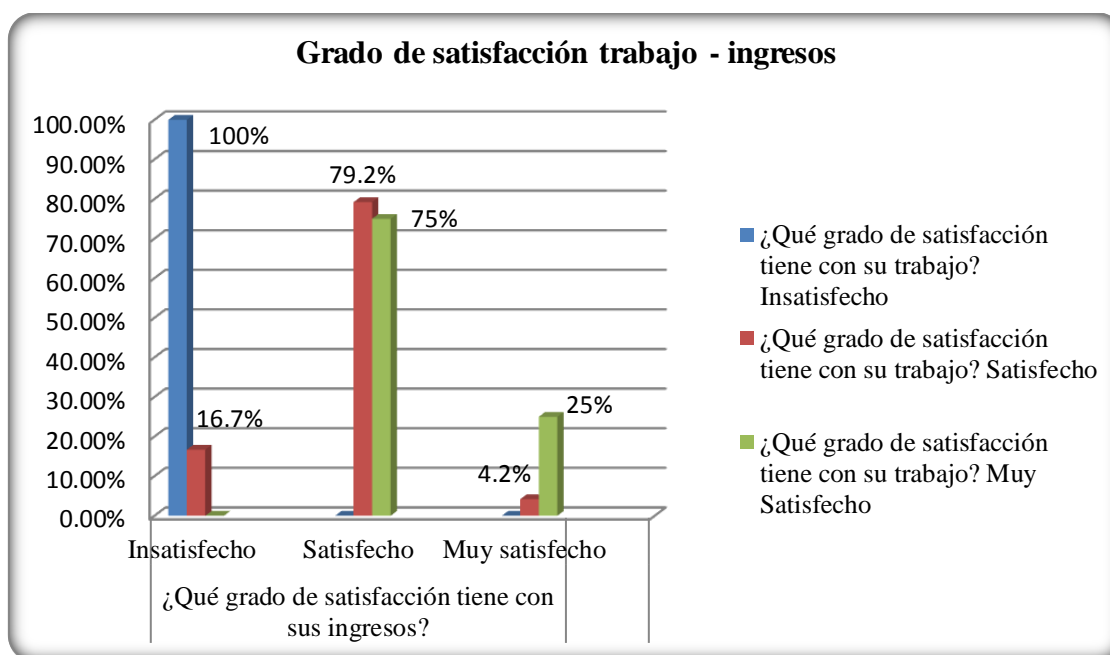
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

El interés de los jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas tienen su contra parte, ya que existen elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales (experiencia, crédito....) y un alto riesgo de fracaso. El fomento de la generación de micro y pequeñas empresas es visto como alternativa frente a la debilidad de la generación de empleo asalariado. Además, es bien sabido que la sobrevivencia y el crecimiento de una nueva (micro) empresa, y de la independencia económica en general, está positivamente correlacionada con el nivel educativo y la experiencia laboral. (Weller & Stallings, 2001)

Es importante observar lo que estos autores expresan, la necesidad de la participación en las empresas para llevar a cabo la competitividad nacional, pero de igual manera identificamos la limitantes de los jóvenes al momento de emprender nuevos planes de negocios; como experiencia y financiamiento, es por ello que considero necesario la aplicación de políticas generadores de empleo que contribuyen al crecimiento social y económico, debido a independencia económica confiere status social, construye espacios de influencia, marca los ritmos de vida, ofrece la posibilidad de integrarse en la vida social, tener aspiraciones y le otorga un sentido, a la vida personal y familiar.

A continuación nos muestra la encuesta que grado de satisfacción tiene con su trabajo e ingresos y si se encuentra laborando de acuerdo a su perfil académico:

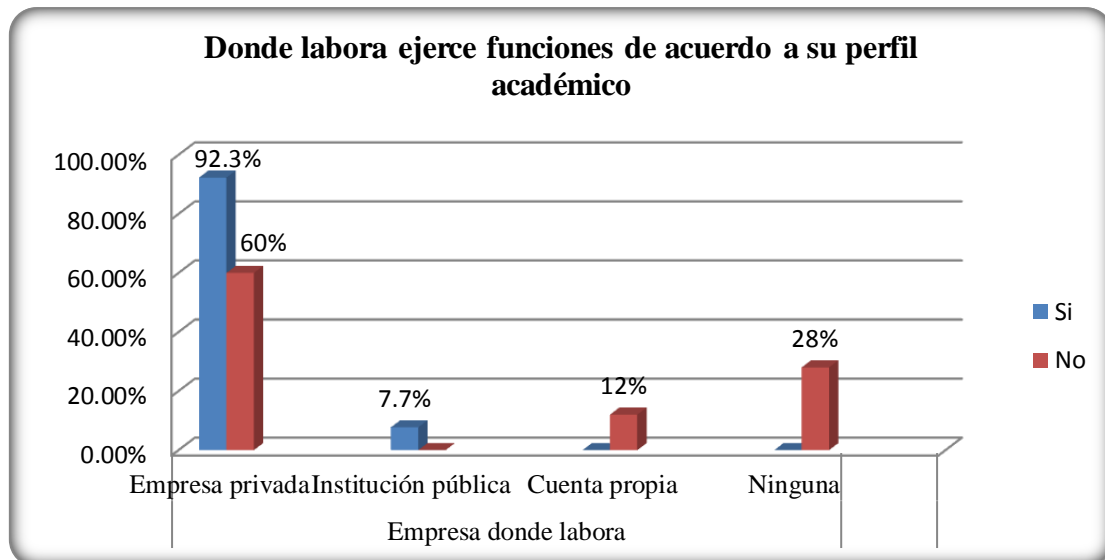
Gráfico 18: Satisfacción trabajo - ingresos



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

De los 38 jóvenes encuestados, 14 de ellos correspondiente al 36.8% respondieron estar insatisfecho con el trabajo y los ingresos. De 22 jóvenes el 57.9% se encuentra satisfecho con ambos y 2 los cuales representan el 5.3% se encuentran muy satisfechos

Gráfico 19: Labora de acuerdo a su perfil académico



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

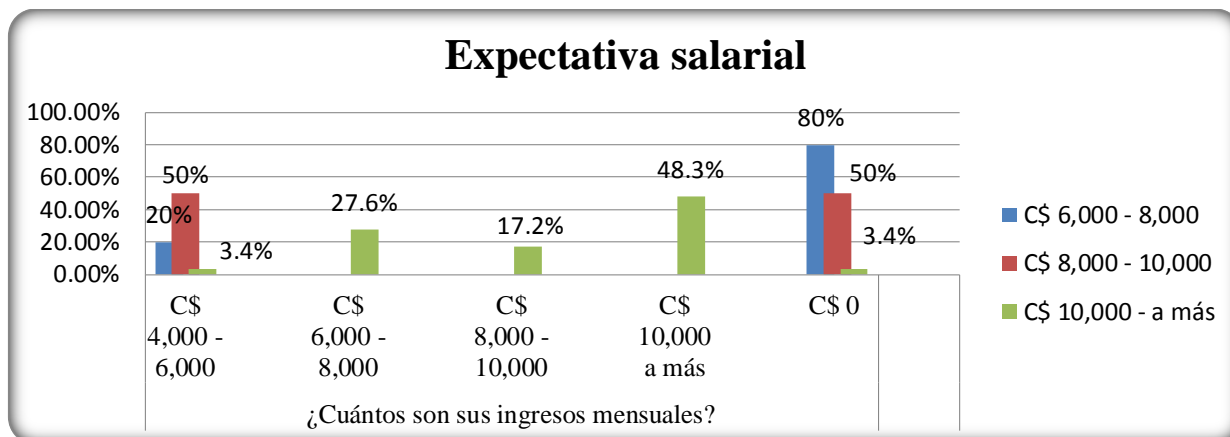
Montalvo (2005) toma en consideración estas teorías en el proceso de inserción laboral,

- 1- En primer lugar es después de los 30 años y es debido a que tiene en cuenta los graduados que hace muchos años entraron en un mercado laboral donde los universitarios eran escasos y la demanda superaba la oferta.
- 2- En segundo lugar, podría ser que los jóvenes universitarios sean más selectivos a la hora de aceptar un trabajo, por tanto, parte del desempleo observado es voluntario en el sentido de que no quieren aceptar cualquier empleo. Prefieren seguir buscando o hacer estudios de postgrado en lugar de aceptar el primer empleo que les ofrecen, lo que implica que sus tasas de desempleo son mayores y sus tasas de actividad menores.

Una gran problemática que surge con jóvenes recién graduados, es que ellos y ellas salen al campo laboral con la idea de que solamente es sus carreras pueden trabajar, lo cual no digo que no es correcto, pero para poder adquirir mayor experiencia se empieza por los puestos más bajo y así sucesivamente ir creciendo, debido a que si se ingresa en primera instancia a un puesto alto quizás no cumpla eficientemente con las metas propuestas o bien no aprenderán a conocer el desenvolvimiento de los puestos más bajos. Otro podría ser que ofrecen puestos bajos los cuales no consideran ser suficiente por que inicialmente son muy selectivos pero a medida que pasa el tiempo rebajan sus expectativas y acaban aceptando trabajos que inicialmente no habrían aceptado. De los 38 encuestados; 27 que labora en empresa privada representa el 71.1% de ellos 12 que

equivale 92.3% contestaron que sí y 15 que representa el 60% dice que no, el 7.7% labora en institución pública, 3 que laboran por cuenta propia simbolizan el 7.9% siendo un 12% no labora de acuerdo a su perfil académico.

Gráfico 20: Expectativa salarial

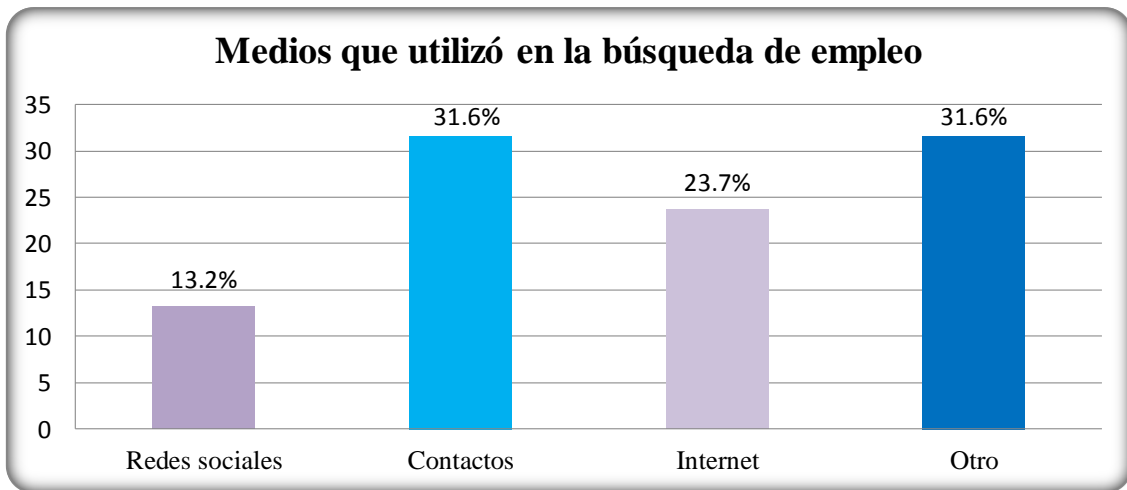


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

Los ingresos de estos son significativos ya que por ser jóvenes relativamente nuevos en el mercado de trabajo el 36.8% generan de C\$10,000 a más. De los 38 jóvenes encuestados 4 de ellos que corresponde al 10.5% tiene ingresos de C\$ 4,000 a C\$ 6,000 de los cuales el 20% espera ganar de C\$ 6,000 a C\$ 8,000. De 8 jóvenes que representa el 21.1% genera ingresos entre C\$ 6,000 a C\$ 8,000 un 27.6% tienen como expectativa de C\$ 8,000 a C\$ 10,000. De 5 que equivale al 13.2% genera ingresos de C\$ 8,000 a C\$ 10,000 representando un 17.2% la expectativa ganar de C\$ 10,000 a más. De 14 jóvenes que equivalen al 36.8% genera ingresos de C\$ 10,000 a más y el 48.3% representa esperar ganar más de C\$ 10,000 de lo que actualmente gana. 7 jóvenes representando el 18.4% desempleados tienen una expectativa salarial del 80% de C\$ 4,000 a C\$ 6,000 un 50% de C\$ 6,000 a C\$ 8,000 y un 3.4% de C\$ 10,000 a más.

A continuación se muestra la categoría **Búsqueda de empleo**, en la que se encuentra los medios que utilizó, las dificultades que se enfrenta, el tiempo que transcurrió entre la culminación de estudio al primer puesto de trabajo, y las acciones que ha realizado para la inserción laboral:

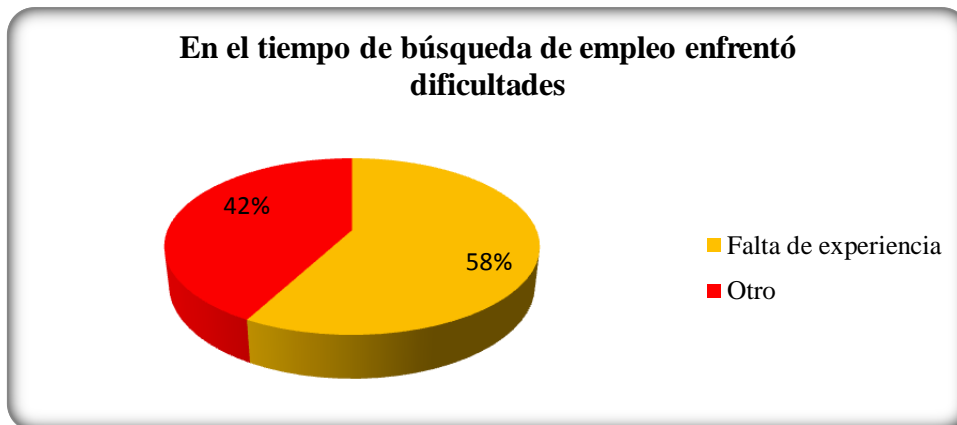
Gráfico 21: Medios en la búsqueda de empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

Los jóvenes utilizan medios para la búsqueda de empleo las cuales las probabilidades de encontrar en alguno les han sido favorables en cambio a otros no, observamos que 31.6% ha sido significativo y es por contactos, como opinaron los gerentes de recursos humanos de NICATABACO y NICARAO CIGAR'S *“no optan por visitar páginas de empleo, ellos les gusta más la opción de que alguien los recomiende ya que en la empresa no puede contratar a alguien que no sea confiable, sin embargo, considero esta alternativa un poco limitada para aquellos que no tienen contactos, de ahí la importancia de la participación de la empresa en la universidad para las contrataciones”*.

Gráfico 22: Dificultades en la búsqueda de empleo

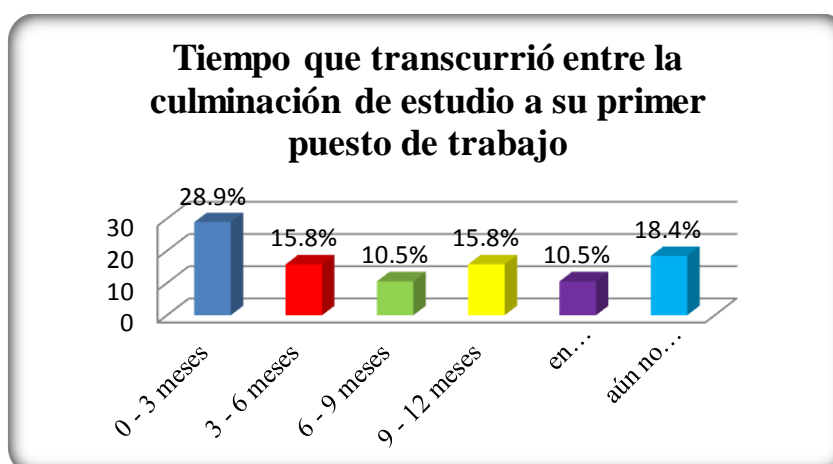


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

El mercado exige – entre otros – experiencia laboral 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 las ocupaciones accesibles para jóvenes por lo cual es imposible generar una trayectoria laboral ascendente. Si bien la capacitación no puede corregir los defectos de una educación insuficiente, es clave para mejorar la empleabilidad de los jóvenes de nivel educativo. (Weller & Stallings, 2001)

El mercado de trabajo ofrece pocas ofertas para la gran demanda que en él existe y las pocas oportunidades laborales, en consecuencia, es por falta de experiencia como lo muestran los resultados que es del 57.9%, vemos que es necesario una iniciativa puesto que la fuerza laboral joven dinamiza el comercio o la economía.

Gráfico 23: Tiempo transcurrido entre los estudios a su primer puesto de trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

La intermediación en el mercado de trabajo contribuye también a reducir los tiempos de búsqueda al aumentar la transparencia y facilitar la adecuación de la oferta a la demanda. Dada la creciente inestabilidad laboral y el aumento del desempleo en los países en desarrollo esta función adquiere mayor importancia. La introducción de manejo de información electrónica aumenta las posibilidades de cobertura. (Tokman, 2006)

Los resultados nos muestran que el 28.9% de 0 a 3 meses alcanzó un ingreso pronto algunos expresaron que ya estaban trabajando antes de graduarse y no se les dificultó, las empresas abrieron puertas, 3 a 6 meses 15.8% otros expresaron que por medio de contactos y familia lograron ubicarse, de 6 a 9 meses el 10.5% expresaron fue difícil pero ya estamos generando ingresos, de 9 a 12 meses el 15.8% dice la verdad hubieron oportunidades pero no llenaban mis expectativas, el 10.5% logró el ingreso por medio de prácticas pre – profesionales y uno de ellos agradece a la universidad por su apoyo y recomendación y un 18.4% aún no encuentra y es ahí el interés de que el 100% de la juventud que egrese se ingrese al mercado de trabajo porque es una economía en la que todos perciban ingresos y la calidad de vida mejore entonces podremos decir que estamos logrando un crecimiento con vías al desarrollo.

Gráfico 24: Acciones para la inserción laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a jóvenes profesionales

Los niveles educativos y un acercamiento temprano a mundo laboral son de mucha importancia, porque permite desarrollar expectativas realistas y oportunidades de ingresos al mercado de trabajo. Ante los retos de la globalización expresada como el aumento de las relaciones que mantienen entre sí los diferentes territorios del mundo, acompañado de los tratados de libre comercio para fortalecer el comercio exterior de

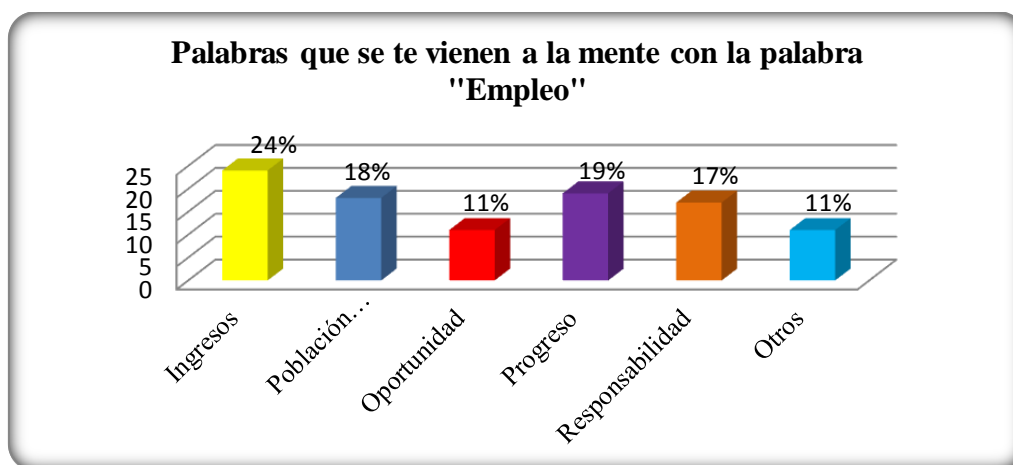
los países en vías de desarrollo, es necesario disponer de una fuerza de trabajo de calidad con formación profesional y con capacidades para acumular competencias, que les permita poder insertarse con mayor facilidad a ocupaciones que demandan mayores competencias, alcanzando la incorporación a actividades económicas que generan altos niveles de productividad. (Estrada, 2008)

Cada año se observa un sin número de jóvenes graduándose en la universidad, pero de todos ellos cuántos tienen una actitud emprendedora, el 73.7% para lograr el ingreso al mercado de trabajo solamente presentó currículum a empresa y de esas el 81.6% está empleado y el 18.4% aún no encuentra y como expresaron algunos en las encuestas yo logré ubicarme antes de egresar ganando pocos ingresos, pero ganando más que es experiencia, porque desde que estoy estudiando busqué empleo. Es un desafío mayor ya que por trabajar en el período de estudios corres el riesgo de descuidar tu formación profesional, de igual manera es un proceso que todos llevamos a cabo solo es tener visión de lo que queremos lograr.

En la categoría **Percepción de empleo y desempleo** se determinaron un listado de palabras que vienen a la mente al decir estas palabras. A continuación se presenta lo siguiente:

Percepción de empleo y desempleo de estudiantes de quinto año de la FAREM

Gráfico 25: Percepción de empleo de estudiantes

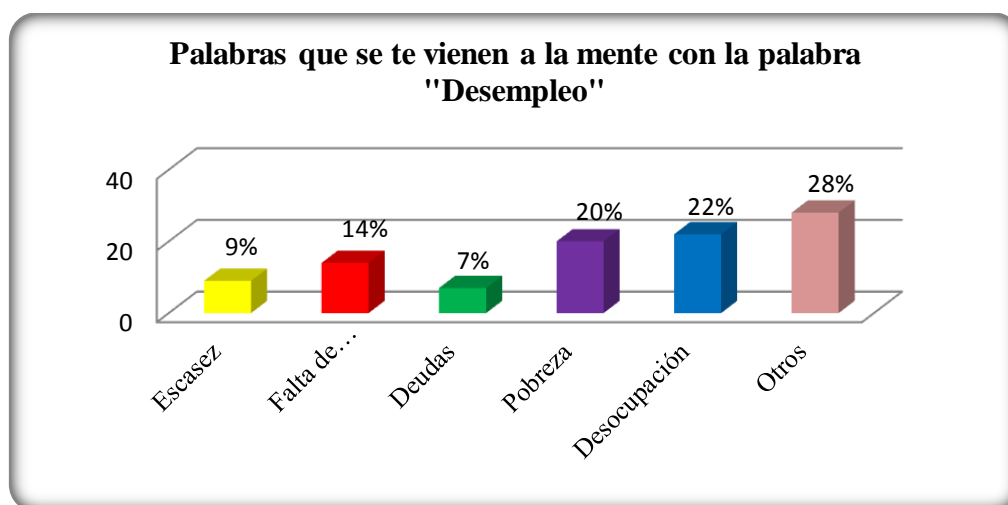


Fuente: Elaboración propia a partir de técnica de listado libre

Al realizar la técnica del listado libre con 20 alumnos de quinto año se determina que los jóvenes y su percepción en cuanto al empleo y desempleo son muy importantes ya que identifican un sin número de palabras que van de acuerdo a la realidad que vivimos, es decir, el empleo lo asocian un 24% con el ingreso y explican que con él pueden darle la solución a muchos problemas económicos además de tener una calidad de vida, recreación y vida social, sonrías porque tienes una vida solvente económicamente. Un 19% asocia el empleo con progreso, si logramos el pleno empleo productivo logramos crecer por ende existe un progreso tanto en las economías de la familias como de la del país más escuelas, más centros de salud, mejores carreteras, mayores infraestructuras, etc.

El 18% lo asocia a la población ocupada, si éstas laborando no tienes tiempo para el ocio, lo que significa es que estás siendo productivo, si la población en edad de trabajar logra ocuparse entonces diremos estamos logrando un crecimiento económico. El 17% dice que es sinónimo de responsabilidad lo cual se acierta porque un empleo no es un juego, sino un asunto que se debe de tomar con gran madurez. El 11% dice que simboliza la oportunidad, quiere decir es una puerta abierta para alcanzar nuevos conocimientos, crear destrezas y habilidades, además la experiencia que es uno de los factores que más influye en la contratación y el no poseer esta cualidad es una limitante para mayores oportunidades. El 11% asocian otras palabras al empleo entre ellas felicidad, tortura, estrés, entre otras.

Gráfico 26: Percepción de desempleo de estudiantes

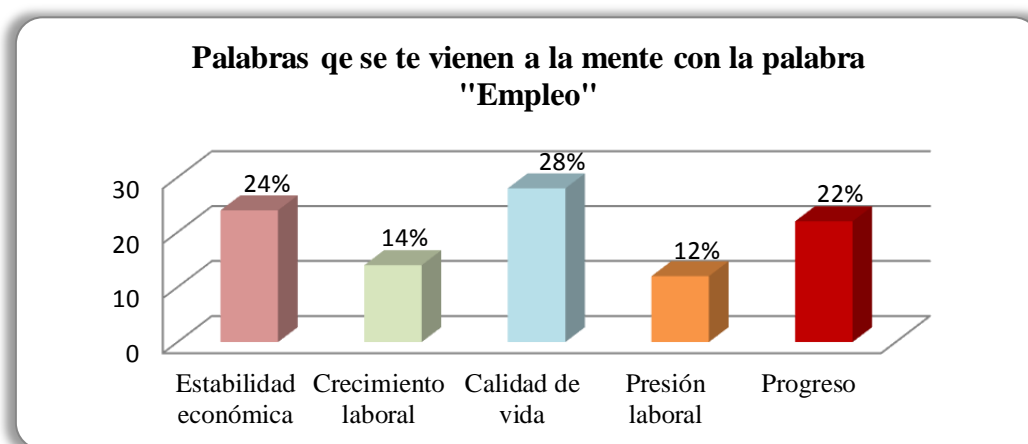


Fuente: Elaboración propia a partir de técnica de listado libre

En cuanto al desempleo los jóvenes asociaron un 22% a desocupación lo cual simboliza para ello tiempo ocio para jugar nintendo, futbol, etc. lo impresionante que ni uno mencionó aprovechar la oportunidad para continuar estudios como oficios o bien carreras técnicas. Sin embargo un 20% considera que el estar desempleado atrae al país más pobreza lo cual provoca una economía decreciente. El 14% lo asocia a la falta de oportunidades que en el mercado de trabajo existe, la preocupación latente más demanda y pocas ofertas laborales. Un 9% lo asocia a la escasez no tienes la oportunidad de laborar y no estas generando ingresos cada día más pobreza, conllevará lo que opina un 7% mayores deudas y eso terminará en frustración y la búsqueda de emigrar. Un 28% opina que son otros los factores entre ellos emigración, falta de apoyo del gobierno, favoritismo político, etc.

Percepción de empleo y desempleo de jóvenes profesionales

Gráfico 27: Percepción de empleo de jóvenes profesionales



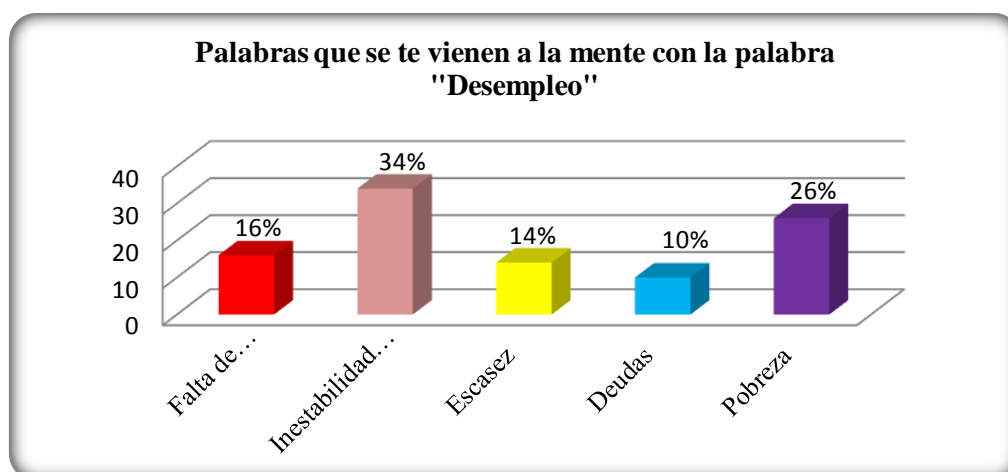
Fuente: Elaboración propia a partir de técnica de listado libre

Ésta técnica se realizó con 10 jóvenes profesionales los cuales el 28% lo asocia a la calidad de vida ya que el empleo estimula a cubrir los gastos y las necesidades que uno tiene, además trae consigo beneficios y más cuando hay familia, la garantía de tener un salario es una de las mejores manera de superar obstáculos y así alcanzar metas. El 24% lo relaciona a la estabilidad económica, siendo este uno de los recursos que además de lo económico tiene influencia sobre lo emocional, también con el empleo adquieres

un capital para invertir en tu propio negocio todo depende del estar preparados para la oportunidad. El 22% lo afilia al progreso, debido a que la población ocupada logrará el avance de la economía familiar y por ende la del país.

El empleo los profesionales lo asociaron un 14% a un crecimiento laboral los cuales explicaron que cada trabajo aprendes algo nuevo, adquieres experiencia de lo mínimo, de igual manera mejoras en la actitud logando adquirir valores para lograr el éxito. El 12% lo asoció a la presión laboral debido a que el empleo simboliza responsabilidad, paciencia, metas, compromisos, competencias profesionales y un sin número de acciones que provocan el estrés laboral.

Gráfico 28: Percepción de desempleo de jóvenes profesionales



Fuente: Elaboración propia a partir de técnica de listado libre

El desempleo el 34% de ellos lo asociaron a la inestabilidad emocional, debido a que cuando no tienes ingresos te vuelves dependiente de los demás y muchas veces no tienes decisiones propias, te vas convirtiendo poco a poco en pesimista de que sirve tener conocimientos profesión si no ganas por tu esfuerzo. Esta es una de las mayores consecuencias que sufre el ser humano por no tener la oportunidad de crecer profesionalmente, el no tener alternativas para desarrollarse.

El 26% lo asocian a la pobreza, personas desempleadas es igual a decir no hay progreso menos desarrollo de ahí surge la necesidad de lograr ingresar al mercado de trabajo. El 16% a la falta de oportunidad, cinco años de esfuerzo y para desempeñar cargo como de cajera es un poco frustrante no ejercer en el perfil académico, pero es peor aún no

trabajar, lo que resta es esperar en ascender. El 14% escasez y 10% deudas, las cuales la una lleva a la otra, te impulsa a endeudarte para cumplir con obligaciones, metas y más aún si tienes familia que solo dependen económicamente de ti.

La percepción que tiene el funcionario del MITRAB es que *“uno de los requisitos que piden las empresas es la experiencia y eso dificulta que la juventud pueda acceder a ciertos puestos de trabajo, o bien, están laborando pero no acorde a su perfil académico, por otro lado el funcionario del MEFCCA “son personas con muchas capacidades pero aún no han alcanzado la madurez”.*

El proceso de inserción laboral de los jóvenes profesionales graduados de las universidades es un desafío para cada uno de ellos y de igual manera la posición de la universidad ante este problema resulta un punto muy importante, el decano de la FAREM opina:

“Es por carreras, en el caso de carreras económicas como economía, administración de empresas, banca y finanzas, contaduría pública y finanzas y mercadotecnia son más fáciles de ser ingresados al mercado laboral. Hace muchos años por ejemplo había un problema los psicólogos no lograban encontrar trabajo y era porque no se comprendía para que era necesario, pero a medida que el ministerio de educación empezó a ubicarlos en los centros de estudios y a las fábricas de tabaco les exigían contratarlos se logró ingresarlos, pero esto es un problema cultural debido a la falta de conocimiento sobre las nuevas ofertas académicas, ahora tal es el caso de la carrera de energías renovables”.

El gerente de recursos humanos de NICATABACO opina que *“el desempleo se debe a que los jóvenes no están saliendo lo suficientemente preparados, egresan con aspiraciones y entre ellas es estar al mando o a la par del gerente, pero se enfrentan a la realidad que tiene que empezar desde el puesto más bajo y se ven frustrados porque a veces no llegan a trabajar en lo que estudiaron”.* El gerente de recursos humanos de NICARO CIGARS, opina que este *“es un problema a nivel económico la realidad es que el joven sale con expectativas de trabajar y no siempre se ubica en su profesión, la idea en Nicaragua es trabajar en cualquier cosa con tal de generar ingresos”.*

Según las empresas son varios los aspectos que influyen en el desempleo entre ellos la situación a nivel nacional, las competencias profesionales porque los recién egresados no cuentan con la experiencia que esperan en estas por un lado y por otro consideran no salen lo suficientemente preparados, todo esto insta a crear un mecanismo para inducir a la empleabilidad de esta población llena de expectativas, entusiasmo, por lo que se requiere la participación conjunta de la universidad, el estado, las empresas privadas y la misma juventud.

Resulta interesante observar que tanto los estudiantes como ya los profesionales perciben el empleo como el mecanismo para alcanzar un nivel óptimo en la calidad de vida de las personas de igual manera esa responsabilidad los lleva a un estrés laboral por la presión de alcanzar metas, realizar informes, entre otros. Pero la oportunidad de trabajar logrará alcanzar un crecimiento profesional y todo esto dará como resultado obtener beneficios como el progreso.

Por otro lado perciben el desempleo como un factor relevante para provocar la inestabilidad emocional por ser personas desocupadas pierden hasta el interés por seguir estudiando, no porque así lo deseen, sino por falta de oportunidad de trabajar provocando deudas debido a la escasez de empleo o recursos económicos para establecer negocio propio, este problema en sí genera más pobreza teniendo como consecuencia la emigración de jóvenes con conocimientos, capacidades y habilidades.

6.5. Plan de Acción para la inserción laboral de jóvenes profesionales

En la realización del estudio se observaron las debilidades tanto de la participación de la universidad como de las empresas privadas, en cuanto a la contratación de nuevos profesionales y las dificultades en el proceso de búsqueda de empleo que enfrentaron los jóvenes, es por ello que motivó la elaboración de un plan de acción con el propósito de mejorar la empleabilidad de los profesionales.

El Plan de Acción se define como las acciones necesarias en procedimientos y actividades que me determinan las funciones en la unidad básica de ejecución que operacionaliza la estrategia a través de tácticas (Mejía, 2004)

El presente plan de acción tiene como objetivo general “Desarrollar estrategias eficaces para promover la empleabilidad de los y las jóvenes profesionales de la ciudad de Estelí, período 2017 – 2018”. Se establecieron cinco objetivos específicos cada una con acciones estratégicas, las cuales se formularon con el fin de brindar solución y apoyar esfuerzos que mejoren la situación laboral de los nuevos profesionales que ingresan al mercado de trabajo.

La elaboración del plan de acción ha sido el resultado de un proceso de investigación que promovió la participación de actores como los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí, la universidad, instituciones del estado, empresas privadas y la revisión de políticas públicas de empleo sobre el problema laboral de jóvenes profesionales. Para lograr la efectiva implementación de este y el cumplimiento de sus objetivos, la universidad deberá contar con recursos humanos los cuales deben ser asignados específicamente para llevar a cabo un adecuado desempeño en materia de inserción laboral y emprendedurismo.

A continuación se presenta el plan de acción para la inserción laboral de jóvenes profesionales.

6.5.1. Plan de Acción para la inserción laboral de jóvenes profesionales

Objetivo General: Desarrollar estrategias eficaces para promover la empleabilidad de los y las jóvenes profesionales de la ciudad de Estelí, período 2017 – 2018.

Tabla 8: Plan de acción para la inserción laboral de jóvenes profesionales

Objetivos	Estrategia	Acciones	Responsables	Tiempo	Recursos
Ejecutar la política activa de mercado de trabajo para jóvenes utilizando mecanismos de financiamiento con cargo a incentivos fiscales	1.- Establecer convenio la universidad con el 100% de empresas privadas de la ciudad de Estelí	1.- Impulsar al estado incentivar a la empresa privada. 2.- Motivar la participación de las empresas en formación – empleo. 3.- Sea regulado con una disposición administrativa de la DGI mediante un programa para deducir el impuesto a las empresas del sector privado que colaboren en convenio con la universidad.	*El estado *Universidad *La empresa	Período 2017 Primer semestre	Humanos
Mejorar la empleabilidad de los jóvenes profesionales	Desarrollar planes de capacitación y competencias	1.- Asignaturas prácticas aplicadas a cada carrera. Ejemplo: Mercadotecnia – técnicas en ventas. 2.- Asignatura de inglés técnico de acuerdo a la carrera. 3.- Desarrollar foros de intercambios de experiencias. 4.- Impulsar los programas de gobierno en pro de la empleabilidad de jóvenes profesionales.	Universidad	Período 2017 Primer trimestre	*Humanos *Materiales

Objetivos	Estrategia	Acciones	Responsables	Tiempo	Recursos
Crear oficina específica de información en la universidad	Realizar una base de datos para brindar información y comunicación a los jóvenes	<p>1.- Participación de los egresados en las oportunidades de formación profesional como maestrías, diplomado, etc.</p> <p>2.- Participación de alumnos de secundaria en la universidad para valorar el mercado de trabajo y ofertas académicas.</p> <p>3.- Aplicar el sistema de información y comunicación jóvenes – empresas – universidad.</p> <p>4.- Visitas a los institutos de secundarias para ofertar las carreras y además aplicar exámenes vocacionales.</p> <p>5.- Coordinar a los responsables de las instituciones para programar y mejorar actividades.</p> <p>6.- Recopilar informaciones sobre el mercado de trabajo.</p> <p>7.- Desarrollar programas de concientización a las empresas en cuanto a la contratación de nuevos profesionales.</p> <p>8.- Promoción de estímulos a estudiantes sobre planes de negocios y proyectos.</p> <p>9.- Organizar una red de promotores estudiantiles con</p>	*Universidad *Egresados *Estudiantes	Período 2017 Primer semestre	*Humanos *Materiales

Objetivos	Estrategia	Acciones	Responsables	Tiempo	Recursos
		<p>enfoque a la innovación y creación de proyectos.</p> <p>10.- Incrementar la participación de empresas privadas y jóvenes profesionales en el desarrollo de ferias laborales, foro de expo – ciencia.</p>			
Crear pequeñas empresas	Organizar una cooperativa de ahorro y crédito estudiantil	<p>1.- Los jóvenes tengan oportunidad al ahorro y al crédito.</p> <p>2. Los jóvenes puedan acceder a financiamientos flexibles a tasa de interés bajas.</p> <p>3.- Los jóvenes pueden impulsar sus planes de negocios.</p>	<p>*Universidad</p> <p>*Estudiantes</p>	Período 2018	<p>*Económicos</p> <p>*Humanos</p> <p>*Materiales</p>
				Segundo semestre	
Desarrollar programas socioeconómicos para emprendedores	Determinar las oportunidades de emprendimiento de los jóvenes profesionales	<p>1.- Estimular con financiamiento al mejor proyecto realizado por los estudiantes.</p> <p>2.- Realizar actividades de divulgación para el impulso hacia el emprendedurismo por profesión.</p>	<p>* Universidad</p> <p>*Jóvenes</p>	Período 2018	<p>*Económicos</p> <p>*Humanos</p> <p>*Materiales</p>
				Segundo semestre	

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO 7 CONCLUSIONES

1.- En conclusión se observó que el estado de Nicaragua sí cuenta con leyes, políticas públicas en pro de la juventud y su empleabilidad, pero no tienen un programa como tal para el impulso de estas. Los programas conocidos como hambre cero y usura cero han logrado disminuir la pobreza de un 14.6% a un 9.7%, pero son enfocados a sectores de mayor vulnerabilidad como mujeres con o sin nivel académico para micro-créditos en la ciudad y mujeres campesinas para la producción de la tierra a través del bono productivo. Existen proyectos como emprendimiento juveniles destinados no solamente a jóvenes profesionales sino a la juventud en general y son establecidos en un período de uno a dos años y su objetivo es desarrollar planes de negocios con ideas a la creación de negocios.

2.- En las estrategias de atención al egresado que promueven las universidades se determinó que la universidad ha hecho un gran esfuerzo en la formación de profesionales, pero no existe un sistema de seguimiento hacia los egresados para informar y comunicar sobre las ofertas del mercado de trabajo y ofertas académicas. Y desde las empresas su participación en la universidad es muy poca, lo cual es una limitante para los nuevos profesionales ya que ellos se guían para la contratación por recomendación y no por el potencial de cada joven, sin embargo ellos opinan que desde el momento en que el joven realiza práctica profesional dentro de la institución ya es una primera oportunidad, el detalle es que la demanda de trabajo es tan grande que no hay manera de cubrir todo la oferta laboral.

3.- La percepción sobre la situación socioeconómica de empleo y desempleo que tienen los jóvenes profesionales y estudiantes de quinto año de la universidad FAREM. El primero como el mecanismo para alcanzar un nivel óptimo en la calidad de vida de las personas de igual manera esa responsabilidad los lleva a un estrés laboral por la presión de alcanzar metas, realizar informes, entre otros. Pero la oportunidad de trabajar logrará alcanzar un crecimiento profesional y todo esto dará como resultado obtener beneficios como el progreso.

Por otro lado perciben el desempleo como un factor relevante para provocar la inestabilidad emocional por ser personas desocupadas pierden hasta el interés por seguir estudiando, no porque así lo deseen, sino por falta de oportunidad de trabajar provocando deudas debido a la escasez de empleo o recursos económicos para establecer negocio propio, este problema en sí genera más pobreza teniendo como consecuencia la emigración de jóvenes con conocimientos, capacidades y habilidades.

4.- Se definió un plan de acción para la inserción laboral de jóvenes profesionales, planteándose como objetivo general desarrollar estrategias eficaces para promover la empleabilidad de los y las jóvenes profesionales de la ciudad de Estelí, período 2017 – 2018. Se logrará a través de ejecutar la política activa de mercado de trabajo para jóvenes utilizando mecanismos de financiamiento con cargo a incentivos fiscales, mejorar la empleabilidad de los jóvenes profesionales, crear oficina específica de información en la universidad, crear pequeñas empresas, desarrollar programas socioeconómicos para emprendedores.

5.- El objetivo central de este estudio era analizar la situación socioeconómica de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí para la inserción laboral, se aplicaron encuestas a 38 jóvenes profesionales el número de 15 encuestados corresponden al sexo masculino y 23 al sexo femenino. Las edades oscilan entre 22 y 33 años, teniendo una edad media de 24.26 años. El seguimiento de la universidad hacia los egresados el 97.4% dijeron no recibir ninguna, el 63.2% opinaron que hay pocas oportunidades de empleo.

Los resultados mostraron la posición en el mercado de trabajo 81.6% empleado y un 18.4% desempleado. En empresa privada el 71.1%, el 2.6% en institución pública y el 7.9% por cuenta propia. La contratación en la empresas opinó que el 31.6% fue por contactos. Las dificultades en la búsqueda de empleo fue por falta de experiencia es de 57.9%. El tiempo que transcurrió entre la culminación de estudio a su primer puesto de trabajo el 28.9% fue de 0 a 3 meses, percibiendo ingresos pronto como algunos expresaron no se les dificultó porque ya estaban trabajando antes de graduarse.

CAPÍTULO 8 RECOMENDACIONES

➤ **A los jóvenes:**

1. Realizar test vocacional antes de elegir la carrera profesional.
2. Investigar cómo se encuentra el mercado de trabajo, es decir, la oferta y demanda laboral.
3. Indagar sobre generalidades de carreras de interés
4. Estudiar carreras técnicas afines a la carrera de estudio.
5. Participar como voluntario de medio tiempo en empresas desde el inicio del ciclo de estudio para adquirir experiencia.

➤ **A la universidad:**

1. La universidad en conjunto con instituciones del estado, empresas privadas, jóvenes estudiantes y egresados, promover más la participación de un sistema de información para que permita conocer las necesidades del mercado de trabajo y las ofertas académicas.
2. Capacitación a los estudiantes interesados en cada una de las carreras profesionales.
3. Crear una base de datos con los egresados para el continuo seguimiento y monitoreo.
4. Promover sicología en los alumnos sobre auto estima, visión y emprendedurismo.

➤ **Al gobierno:**

1. Incentivar con programas en beneficio del emprendimiento juvenil.
2. Promover la aplicación veraz de las políticas públicas en pro de la juventud.

➤ **A las empresas:**

Concientización a las empresas públicas y privadas sobre la inserción laboral de nuevos jóvenes profesionales.

El compromiso de la investigadora en este estudio es la realización de una investigación transparente, con resultados objetivos y brindarle a la universidad un plan de acción para mejorar el ingreso al mercado de trabajo de los nuevos profesionales.

CAPITULO 9.BIBLIOGRAFÍA

- Melián & Campos . (2010). Emprendedurismo y economía social. *Revista de estudios cooperativos*(100), 43 - 67.
- Ley 392. (2001). *Ley de promoción del desarrollo integral de la juventud*. Managua, Nicaragua.
- Política nacional de empleo*. (2006). Managua: La gaceta.
- Política nacional de la juventud*. (2006). Managua: La gaceta.
- MIFIC. (2009). *El estado actual del capital humano en Nicaragua y mejores prácticas nacionales e internacionales*. Managua, Nicaragua.
- UNFPA. (2010). Obtenido de www.unfpa.org.ni/publicaciones/UNFPA_Finalvol2b.pdf
- INIDE . (2015). Obtenido de Instiuto nacional de información de desarrollo: www.pronicaragua.org/es/descubre-nicaragua/población
- Álvarez, J. & Jurgenson, G. (2003). *Como hacer investigación cualitativa. Fundamentos y Metodología* (primera ed.). Distrito Federal, Buenos Aires, Barcelona: Paidós Ecuador.
- Chiavenato, I. (1998). *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia: McGraw Hill Interamericana S.A.
- Estrada, T. G. (2008). *Principales Indicadores de Empleo de Nicaragua*. Instituto Nacional de Información de Desarrollo, Managua.
- Fleitas & Román. (2010). Evolución de la población económicamente activa en el siglo XX. *Boletín de historia económica*(9).
- Gamboa, M. (2009). Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Nicaragua. *CEPAL*.
- Hernández, R., Fernández, C.& Baptista,P. (2006). *Metodología de la investigación* (cuarta ed.). Méxco: Mc Graw Hill.
- José María García Blanco & Rodolfo Gutiérrez. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas. *Revista española de investigaciones sociológicas*, 269 - 293.
- Martín, R. M. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Ministerio de trabajo y asuntos sociales*.
- Mejía, M. L. (2004). Estructuras y cargos por procesos, orientados a resultados. *Scientia ET Technica*, 2(25).
- Montalvo, J. G. (2005). La inserción laboral de los universitarios entre el éxito y el desánimo. *Panorama social (Funcas)* .
- Muñoz, O. H. (2009). Factores determinantes de la participación laboral. *Dialnet*.
- OIT. (2015). La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015. *Nota conceptual de la OIT sobre la agenda de desarrollo post 2015*.
- Oviedo, G. L. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base a la teoría Gestalt. *Estudios sociales*(18).
- Pelayo, R. G. (1995). *Pequeño larousse ilustrado*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones larousse, S.A.
- Pérez, J. F. (2007). *Factores que inciden en la inserción laboral de los graduados de la carrera de administración de empresa del CUR- Matagalpa, COHORTE 2003 - 2007, en el área urbana del municipio de Matagalpa*. UNAN, CUR - Matagalpa, Matagalpa.

- Riascos, J. C. (2007). Análisis introductorio al mercado dual de trabajo. *Revista de la facultad de ciencias económicas y administrativas*, 67 - 78.
- Rodríguez, E. (2002). Políticas públicas de juventud en América Latina: De la construcción de espacios específicos al desarrollo de una perspectiva generacional. *Revista del doctorado en infancia y juventud*.
- Rojas, S. H. (2009). *Avance de los objetivos de desarrollo del milenio*. Instituto de Estudios Estratégicos y Políticas Públicas, Managua.
- Tokman, V. E. (2006). Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social. *Financiamiento del desarrollo. Cepal*.
- Trivelli, P. (2007). *Embajada de los Estados Unidos*. Obtenido de Embajada de los Estados Unidos: spanish.nicaragua.usembassy.gov
- Uribe & Valenciano. (2011). Revisando el emprendedurismo. *Boletín económico de ICE*(3021).
- Villar, C. (Ed.). (2001). *Diccionario Jurídico*. Madrid, España: Espasa Calpe, S.A.
- Vivas, M. B. (2006). *Informe General sobre encuestas de hogares, para medición de empleo. Noviembre 2005*. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Managua.
- Weller & Stallings. (2001). El empleo en América Latina, base fundamental de la política social. *Revista de la Cepal*(75).
- Weller, J. (diciembre de 2003). La problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes. *CEPAL Division de desarrollo económico*.
- Weller, J. (2003). La problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes. *CEPAL Division de desarrollo económico*.
- Weller, J. (2006). Inserción Laboral de jóvenes, expectativas, demanda laboral y trayectorias. *boletín de red latinoamericana sobre educación, trabajo e inserción laboral*.(5).

ANEXOS

CAPITULO 10.ANEXOS

Anexo 1. Distribución poblacional por grupos de edades para el 2015:

EDAD	DISTRIBUCIÓN
60 años a más	7%
50 – 59 años	7%
40 – 49 años	10%
30 -39 años	15%
20 – 29 años	19%
0 – 19 años	42%

Fuente: Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE).

Anexo 2. Desglose poblacional por departamento para el 2015:

Departamento	Población	% del Total
Managua	1,480,270	24.00%
Matagalpa	547,500	8.88%
RAAN	476,298	7.72%
Jinotega	438,412	7.11%
Chinandega	419,753	6.81%
León	399,879	6.48%
RAAS	380,121	6.16%
Masaya	361,914	5.87%
Nueva Segovia	249,376	4.04%
Estelí	223,356	3.62%
Granada	201,993	3.28%
Chontales	191,127	3.10%
Carazo	186,438	3.02%
Rivas	172,289	2.79%
Boaco	160,711	2.61%
Madriz	158,705	2.57%
Río San Juan	119,095	1.93%
Total	6,167,237	100.00%

Fuente: Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE , 2015)

Anexo 3. Carta de Validación

Docente Universitario
FAREM – Estelí

Estimado Docente:

Con él estima y consideración que usted se merece, la presente es para solicitar su colaboración en la revisión y validación de contenido de los instrumentos de investigación, la cual se realiza con el fin de optar al título “Máster en Gerencia y Administración Pública”. Es por ello, necesario el juicio de un experto para dicha validación, por lo que he considerado su participación Y el tema a investigar es “Análisis de la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí, período 2015 - 2016” y sus objetivos:

Objetivo General

“Analizar la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí, período 2015 – 2016”

Objetivos Específicos

- 1) Describir las leyes, política pública de empleo, estrategias y programas del gobierno que promueven la inserción laboral de los jóvenes en Nicaragua.
- 2) Determinar estrategias de atención al egresado y de inserción al mercado de trabajo que se promueven desde las universidades y las empresas.
- 3) Explorar la percepción sobre la situación socioeconómica de empleo, subempleo o desempleo, que tienen los jóvenes profesionales y estudiantes de quinto año de la universidad FAREM.
- 4) Definir una propuesta de plan de acción basada en política pública de empleo, para la inserción laboral de jóvenes profesionales.

Adjunto: Construcción de matrices de instrumentos de encuesta, entrevista, análisis documental, así como, la encuesta y entrevistas, análisis documental y una técnica de listado libre que será aplicado a estudiantes de quinto año de la universidad. Dado el 11 de julio de 2016.

Agradeciendo de antemano su colaboración, me es grato saludarle.

Dios le bendiga,

Gloria Montenegro
Maestrante

Anexo 4. Guía de análisis documental

Para realizar un análisis sobre las leyes y política pública de empleo, los programas y estrategias de gobierno y así dar respuesta a los objetivos planteados, el investigador se formula una serie de preguntas que le permitirá dar soluciones a esta problemática de desempleo y la inserción laboral de jóvenes profesionales.

- 1) ¿Qué leyes amparan el derecho a un trabajo digno a los jóvenes profesionales?
- 2) ¿Qué programas o proyectos de gobierno están focalizadas a la generación de empleo para jóvenes profesionales?
- 3) ¿Qué acciones aplican para hacer cumplir las políticas públicas en la inserción laboral?
- 4) ¿Cuál es la fortaleza de las políticas públicas de empleo?
- 5) ¿Qué oportunidades tienen las políticas públicas de empleo?
- 6) ¿Cuál es la debilidad en las estrategias de políticas públicas de empleo?
- 7) ¿Qué amenazas tienen las políticas públicas de empleo?

Anexo 5. Matriz para la construcción de instrumento guía de análisis.

Instrumento	Objetivos específicos	Dimensión de Análisis	Categorías	Informantes	Preguntas o ítems
Guía de Análisis Documental	Describir las leyes, política pública de empleo, estrategias y programas del gobierno que promueven la inserción laboral de los jóvenes en Nicaragua.	Las leyes, política pública de empleo, estrategias y programas del gobierno que promueven la inserción laboral de los jóvenes en Nicaragua.	<p>Las políticas, programas y estrategias de inserción laboral del gobierno incluyen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Leyes que amparan el derecho a un trabajo digno a los jóvenes profesionales 2) Programas o proyectos de gobierno focalizadas a la generación de empleo para jóvenes profesionales 3) Acciones que aplican para hacer cumplir las políticas públicas en la inserción laboral 4) Fortalezas de las políticas públicas de empleo 5) Oportunidades que tienen las políticas públicas de empleo 6) Debilidad en las estrategias de políticas públicas de empleo 7) Amenazas que tienen las políticas públicas de empleo 	<p>*Constitución Política</p> <p>*Ley de Promoción Integral de Juventud</p> <p>*Código Laboral</p> <p>*Política Nacional de Empleo</p> <p>*PNDH 2012 – 2016</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Qué leyes amparan el derecho a un trabajo digno a los jóvenes profesionales? 2) ¿Qué programas y proyectos de gobierno están focalizadas a la generación de empleo para jóvenes profesionales? 3) ¿Qué acciones aplican para hacer cumplir las políticas públicas en la inserción laboral? 4) ¿Cuál es la fortaleza de las políticas públicas de empleo? 5) ¿Qué oportunidades tienen las políticas públicas de empleo? 6) ¿Cuál es la debilidad en las estrategias de políticas públicas de empleo? 7) ¿Qué amenazas tienen las políticas públicas de empleo?

ANEXO 6. Entrevistas



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN – MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA ESTELI
FAREM – ESTELI**

ENTREVISTA A EMPRESAS

Estimado colaborador (a), el propósito de esta entrevista es para el “Análisis de la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí, período 2015 - 2016” Por favor me permite unos minutos de su valioso tiempo.

Nombre de la empresa: _____

Cargo: _____

1. ¿Cuál es su percepción acerca de la situación socioeconómica de los jóvenes profesionales?
2. ¿Cuál considera sea la causa de desempleo en los jóvenes profesionales?
3. ¿Qué programas, proyectos o iniciativas se pueden tomar en cuenta para aumentar la generación de empleo y empleos estables?
4. ¿En el ámbito de la globalización, usted piensa que los egresados están debidamente capacitados para asumir retos?
5. ¿Qué opina del emprendedurismo?
6. ¿Qué cree que provoca el desempleo en jóvenes profesionales recién egresados y la manera que afecta la economía de la ciudad de Estelí?
7. ¿Usted como empresario que visión tiene de los nueva generación de profesionales?
8. ¿Considera usted que las empresas no dan oportunidad de empleo a recién egresados? Si es así, ¿por qué?
9. ¿De qué manera participa la empresa con la universidad, foros científicos, ferias laborales, etc.?
10. 10. ¿Qué estrategias aplican las empresas para el ingreso de nuevos profesionales?



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN – MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA ESTELI
FAREM – ESTELI**

ENTREVISTA A FAREM

Estimado (a) colaborador (a), el propósito de esta entrevista es para el “Análisis de la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí, período 2015 - 2016” y para ello se lleva a cabo la aplicación de este instrumento. Por favor me permite unos minutos de su valioso tiempo.

Cargo: _____

1. ¿Cuál es su percepción acerca de la situación socioeconómica de los jóvenes profesionales?
2. ¿Cuál considera sea la causa de desempleo en los jóvenes profesionales?
3. ¿Qué programas, proyectos o iniciativas se pueden tomar en cuenta para aumentar la generación de empleo y empleos estables?
4. ¿En el ámbito de la globalización, usted piensa que los egresados están debidamente capacitados para asumir retos?
5. ¿Qué opina del emprendedurismo?
6. ¿Cuál es el papel que juegan las universidades en la contratación de nuevos profesionales en el mercado de trabajo?
7. ¿Qué Estrategias de atención tienen con el egresado y su inserción laboral?
8. ¿Cuentan con un sistema de Información y comunicación con las empresas y universidad con egresados?
9. ¿Qué oportunidades les brindan a los jóvenes profesionales que crean e innovan proyectos?
10. ¿De qué manera afecta a las nuevas generaciones al percibir el desempleo en jóvenes profesionales, optar por carreras técnicas u oficios en virtud de una profesión?



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN – MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA ESTELI
FAREM – ESTELI**

ENTREVISTA A JÓVENES PROFESIONALES

Estimado (a) colaborador (a), el propósito de esta entrevista es para el “Análisis de la situación socioeconómica laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí, período 2015 - 2016” y para ello se lleva a cabo la aplicación de este instrumento. Por favor me permite unos minutos de su valioso tiempo.

1. ¿Cuál es su percepción acerca de su situación socioeconómica y laboral como recién egresado?
2. ¿Cuál considera sea la causa de desempleo en jóvenes profesionales y de qué manera afecta en la economía de la ciudad de Estelí?
3. ¿Considera que el estado deberá proporcionar apoyo a los jóvenes profesionales, qué iniciativas se pueden tomar en cuenta para aumentar la generación de empleo?
4. ¿Qué estrategias se pudieran considerar para lograr un equilibrio en el mercado de trabajo (oferta y demanda laboral)?
5. ¿Cuáles son según su criterio las medidas que pueden crear condiciones necesarias para la generación de trabajos estables?
6. ¿Qué opina del emprendedurismo?

Anexo 7. Matriz para la construcción de instrumento de entrevista a universidad y empresas

Instrumento	Objetivos específicos	Dimensión de Análisis	Categorías	Informantes	Preguntas o ítems
Entrevistas	Determinar estrategias de atención al egresado que promueven las universidades y la inserción al mercado de trabajo desde las empresas.	Estrategias de atención al egresado que promueven las universidades y la inserción al mercado de trabajo desde las empresas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percepción sobre la situación socioeconómica de jóvenes profesionales recién egresados y desempleados 2. En el ámbito de la globalización, los egresados están debidamente capacitados para asumir retos 3. Estrategias para un equilibrio de mercado de trabajo (oferta y demanda laboral) 4. Programas, proyectos o iniciativas que se pueden tomar en cuenta para el aumento de la generación de empleo y empleos estables 5. El emprendedurismo Empresas 6. Causas que provocan el desempleo en jóvenes profesionales recién egresados y la manera que afecta la economía de la ciudad de Estelí 7. Visión sobre la nueva generación de profesionales 8. Las empresas y las 	<p>*Representantes de las empresas e instituciones públicas</p> <p>*Representante de la FAREM</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es su percepción acerca de la situación socioeconómica de los jóvenes profesionales? 2. ¿Cuál considera sea la causa de desempleo en los jóvenes profesionales? 3. ¿Qué programas, proyectos o iniciativas se pueden tomar en cuenta para aumentar la generación de empleo y empleos estables? 4. ¿En el ámbito de la globalización, usted piensa que los egresados están debidamente capacitados para asumir retos? 5. ¿Qué opina del emprendedurismo? Empresas 6. ¿Qué cree que provoca el desempleo en jóvenes profesionales recién egresados y la manera que afecta la economía de la ciudad de Estelí? 7. ¿Usted como empresario que visión tiene de los nueva generación de profesionales? 8. ¿Considera usted que las empresas no dan oportunidad de empleo a recién egresados? Si es así, ¿por qué? 9. ¿De qué manera participa la empresa

Instrumento	Objetivos específicos	Dimensión de Análisis	Categorías	Informantes	Preguntas o ítems
			<p>oportunidades de empleo a recién egresados</p> <p>9. La participación de las empresas con la universidad</p> <p>10. Estrategias que aplican las empresas para el ingreso de los nuevos profesionales</p> <p>FAREM</p> <p>11. Nuevas generaciones optando por carreras técnicas u oficios en virtud de una profesión</p> <p>12. Papel de la universidad en la contratación de los jóvenes en el mercado de trabajo</p> <p>13. Estrategias con los egresados</p> <p>14. Oportunidades para los que crean e innovan proyectos</p> <p>15. Sistema de información universidad - empresas, Universidad - egresados</p>		<p>con la universidad, foros científicos, ferias laborales, etc.?</p> <p>10. ¿Qué estrategias aplican las empresas para el ingreso de nuevos profesionales?</p> <p>Universidades:</p> <p>11. ¿Cuál es el papel que juegan las universidades en la contratación de nuevos profesionales en el mercado de trabajo?</p> <p>12. ¿Qué Estrategias de atención tienen con el egresado y su inserción laboral?</p> <p>13. ¿Cuentan con un sistema de Información y comunicación con las empresas y universidad con egresados?</p> <p>14. ¿Qué oportunidades les brindan a los jóvenes profesionales que crean e innovan proyectos?</p> <p>15. ¿De qué manera afecta a las nuevas generaciones al percibir el desempleo en jóvenes profesionales, optar por carreras técnicas u oficios en virtud de una profesión?</p>

ANEXO 8. Encuesta.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN – MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA ESTELI
FAREM – ESTELI**

ENCUESTA # _____ A JÓVENES PROFESIONALES

Estimado (a) colaborador (a), el propósito de esta encuesta es para el “Análisis de la situación socioeconómica laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí, período 2015 - 2016” y para ello se lleva a cabo la aplicación de este instrumento. Por favor me permite unos minutos de su valioso tiempo.

I. Datos Generales

- 1) Sexo: M ___ F ___
- 2) Edad: _____
- 3) Formación Profesional: Administración de Empresas ___ Economía ___
Mercadotecnia ___ Contaduría Pública y Finanzas ___ Banca y Finanzas ___
Otro ___
- 4) Cuenta con independencia económica y de su familia de origen:
Sí ___ No ___
- 5) Tiene personas que dependen económicamente de ud.: Si ___ No ___

II. Información sobre aspectos académicos

- 1) La motivación de elegir su carrera fue por:
Test vocacional ___ Decisión propia ___ Por terceros ___ Oferta laboral ___ Otros ___
- 2) Actualmente estudia: Si ___ No ___
- 3) Estudios que realiza actualmente:
___ Carrera técnica Postgrado ___
___ 2da Carrera Maestría ___
___ Diplomado Ninguna ___
___ Oficio
- 4) Sus estudios universitarios fueron financiados por:
Beca Universitaria ___ Una empresa ___ Padres ___ Cuenta Propia ___
- 5) En el período de estudio trabajaba: Sí ___ No ___
- 6) Qué grado de satisfacción tiene con sus estudios:

Insatisfecho _____ Satisfecho _____ Muy Satisfecho _____

7) Qué estrategias de atención ha recibido de parte de las universidades:

Oportunidades de empleo _____ Seguimiento o monitoreo _____ Becas _____

Innovación y ejecución de proyectos _____ ninguna _____

III. Información sobre aspectos laborales

1) Su posición en el mercado de trabajo:

Empleado _____ Subempleado _____ Desempleado _____

2) Donde se encuentra laborando:

Empresa Privada _____ Institución Pública _____ Cuenta propia _____

ONG _____

3) Qué medios utilizó en la búsqueda de empleo:

Periódico _____ redes sociales _____ contactos _____ internet _____ otros _____

4) En el tiempo de búsqueda de empleo enfrentó dificultades:

Falta de experiencia _____ edad _____ estudios de post grado _____ otros _____

5) Cuánto tiempo transcurrió entre la culminación de estudio a su primer puesto de

trabajo: 0 – 3 meses _____ 3 – 6 meses _____ 6 - 9 meses _____ 9 – 12 meses

_____ en prácticas profesionales _____ aún no encuentra _____

6) Donde labora ejerce funciones de acorde a su perfil académico:

Sí _____ No _____

7) Se encuentra afiliado en el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS):

Sí _____ No _____

8) La selección para laborar en la empresa fue por:

Recomendación _____ Aval Político _____ Perfil académico requerido _____ Otros

9) Cuántos son sus ingresos mensuales: C\$ 4,000 a 6,000 _____ C\$ 6,000 a 8,000

C\$ 8,000 a 10,000 _____ C\$10,000 a más _____

10) Cuánto es su expectativa salarial: C\$ 6,000 a 8,000 _____ C\$ 8,000 a 10,000

_____ C\$ 10,000 a más _____

11) Qué grado de satisfacción tiene con:

Ingresos: Insatisfecho _____ Satisfecho _____ Muy Satisfecho _____

Trabajo: Insatisfecho _____ Satisfecho _____ Muy Satisfecho _____

12) Qué estrategias ha implementado la empresa hacia su beneficio:

Seguro Médico____ Estabilidad laboral____ Motivación laboral____ Becas de estudio ____ salario bien remunerado ____ todas las anteriores ____ ninguna ____

13) Qué acciones ha realizado para lograr la inserción laboral:

Solicitud de financiamiento____ Presentación curricular a Empresas ____ Solicitud de apoyo al estado ____ Ninguna ____

IV. Percepción personal

1)Cuál es su percepción sobre las oportunidades de empleo ante situación socioeconómica del país:

Ninguna oportunidad ____ pocas oportunidades ____ buenas oportunidades ____ Muchas oportunidades ____

Marque con una "X" la respuesta de su selección	SI	NO
2) La emigración como alternativa de solución a problemas socioeconómicos		
3) El emprendedurismo es la alternativa de pleno empleo productivo		
4) Conoce los programas, proyectos o iniciativas que promueve el gobierno para la inserción laboral		
5) Considera necesario crear una cooperativa de ahorro y crédito estudiantil para emprender nuevos negocios		
6) Considera necesario que los egresados deben estar organizados para informarse y comunicarse sobre estudios y oportunidades de empleo		

“Gracias por su amabilidad, Dios le Bendiga”



ANEXO 9. Técnica del listado libre
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN – MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA ESTELI
FAREM – ESTELI

TÉCNICA DEL LISTADO LIBRE

Estimado (a) colaborador (a), el propósito de esta técnica es para el “Análisis de la situación socioeconómica laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí, período 2015 - 2016” y para ello se lleva a cabo la aplicación de este instrumento. Por favor me permite unos minutos de su valioso tiempo.

INSTRUCCIÓN

I. Dime cuáles palabras o frases se te vienen a la mente cuando digo la palabra: **empleo**

1. _____, 2. _____, 3. _____, 4. _____, 5. _____

II. Porque asociaste a **empleo cada una de sus respuestas.**

Yo he respondido _____ porque

Yo he respondido _____ porque

Yo he respondido _____ porque

Yo he respondido _____ porque

Yo he respondido _____ porque

III. Dime cuáles palabras o frases se te vienen a la mente cuando digo la palabra: **desempleo**

1. _____, 2. _____, 3. _____, 4. _____, 5. _____

IV. Porque asociaste a desempleo cada una de sus respuestas.

Yo he respondido _____ porque

Yo he respondido _____ porque

Yo he respondido _____ porque

Yo he respondido _____ porque

Yo he respondido _____ porque

Edad _____ años

Sexo: Mas () Fem ()

Carrera: _____

Desarrollas trabajo remunerado: No ___ Sí ___ De base () Contrato () Otro ()

Tiempo que lleva en su puesto de trabajo: _____

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 10. Matriz para la construcción de encuesta, entrevista y técnica de listado libre a jóvenes profesionales y estudiantes de quinto año

Instrumento	Objetivos específicos	Variable/ Dimensión de Análisis	Indicadores/ Categorías	Informantes	Preguntas o ítems
<p>*Encuesta</p> <p>*Entrevista</p> <p>*Técnica del listado libre</p>	<p>Conocer la percepción sobre la situación socioeconómica de empleo, subempleo o desempleo, que tienen los jóvenes profesionales y estudiantes de quinto año de la universidad FAREM</p>	<p>Percepción sobre la situación socioeconómica de empleo, subempleo o desempleo, que tienen los jóvenes profesionales y estudiantes de quinto año de la universidad FAREM</p>	<p>Jóvenes Profesionales</p> <p>1. ¿Cuál es su percepción acerca de su situación socioeconómica y laboral como recién egresado?</p> <p>2. ¿Cuál considera sea la causa de desempleo en jóvenes profesionales y de qué manera afecta en la economía de la ciudad de Estelí?</p> <p>3. ¿Considera que el estado deberá proporcionar apoyo a los jóvenes profesionales, qué iniciativas se pueden tomar en cuenta para aumentar la generación de empleo?</p> <p>4. ¿Qué estrategias se pudieran considerar para lograr un equilibrio en el mercado de trabajo (oferta y demanda laboral)?</p> <p>5. Cuáles son según su criterio las medidas que pueden crear condiciones necesarias para la generación de trabajos estables</p> <p>6. Qué opina del emprendedurismo</p> <p>7. Formación profesional: administración de empresas, banca finanzas, mercadotecnia, economía, contaduría pública y finanzas, otro</p> <p>8. Cuenta con independencia económica y de su familia de origen</p> <p>9. Tiene personas que dependen económicamente de usted</p> <p>10. Motivación de elección de carrera</p>	<p>Los Jóvenes profesionales y estudiantes de quinto año de diversas carreras de la FAREM</p>	<p>Jóvenes Profesionales</p> <p>1. ¿Cuál es su percepción acerca de su situación socioeconómica y laboral como recién egresado?</p> <p>2. ¿Cuál considera sea la causa de desempleo en jóvenes profesionales y de qué manera afecta en la economía de la ciudad de Estelí?</p> <p>3. ¿Considera que el estado deberá proporcionar apoyo a los jóvenes profesionales, qué iniciativas se pueden tomar en cuenta para aumentar la generación de empleo?</p> <p>4. ¿Qué estrategias se pudieran considerar para lograr un equilibrio en el mercado de trabajo (oferta y demanda laboral)?</p> <p>5. ¿Cuáles son según su criterio las medidas que pueden crear condiciones necesarias para la generación de trabajos estables?</p> <p>6. ¿Qué opina del emprendedurismo?</p> <p>7. Formación profesional: administración de empresas, banca finanzas, mercadotecnia, economía, contaduría pública y finanzas, otro</p> <p>8. ¿Cuenta con independencia económica y de su familia de origen?</p> <p>9. ¿Tiene personas que dependen económicamente de usted?</p> <p>10. ¿La motivación de elección de su carrera fue por: test vocacional, decisión propia, por terceros, oferta laboral, otro.</p> <p>11. Actualmente estudia: Si o No</p>

Instrumento	Objetivos específicos	Variable/ Dimensión de Análisis	Indicadores/ Categorías	Informantes	Preguntas o ítems
			profesional: test vocacional, decisión propia, por terceros, oferta laboral, otro. 11. Actualmente estudia 12. Estudios que realiza actualmente: carrera técnica, segunda carrera, diplomado, oficio, postgrado, maestría, ninguna 13. Los estudios universitarios financiados por: beca, padres, cuenta propia, financiamiento de una empresa. 14. En el período de estudio trabajaba 15. Grado de satisfacción con sus estudios 16. Estrategias de atención a recibido de parte de la universidad 17. Posición en el mercado de trabajo 18. Empresa donde labora 19. Medios utilizados en la búsqueda de empleo. 20. Dificultades en la búsqueda de empleo 21. Tiempo transcurrido entre la culminación de estudio a su puesto de trabajo. 22. Jóvenes laborando de acorde a su perfil académico 23. Jóvenes Afiliados en el INSS 24. Jóvenes seleccionados a contratos por: Recomendación, aval político, perfil académico 25. Ingresos mensuales 26. Expectativas salariales 27. Grado de satisfacción tiene con el trabajo e Ingresos 28. Estrategias implementadas por la		12. Estudios que realiza actualmente: carrera técnica, segunda carrera, diplomado, oficio, postgrado, maestría, ninguna 13. Los estudios universitarios financiados por: beca, padres, cuenta propia, financiamiento de una empresa. 14. En el período de estudio trabajaba: Si o No 15. ¿Qué estrategias de atención ha recibido de parte de las universidades? 16. Grado de satisfacción con sus estudios: insatisfecho, satisfecho, muy satisfecho 17. Posición en el mercado de trabajo: empleado o desempleado 18. Dónde se encuentra laborando: empresa privada, institución pública, ONG, cuenta propia 19. Qué medios utilizó en la búsqueda de empleo: Periódico, redes sociales, contactos, internet 20. En el tiempo de búsqueda de empleo enfrentó dificultades por: falta de experiencia, edad, estudios de postgrado, otro 21. Tiempo transcurrido entre la culminación de estudio a su puesto de trabajo: 0 -3 meses, 3 -6 meses, 6 -9 meses, 9 -12 meses, prácticas profesionales, aún no encuentra 22. Donde labora ejerce funciones de acorde a su perfil académico: Si o No 23. Se encuentra afiliados en el INSS: Si o No 24. La selección para laborar en la empresa fue por: recomendación, aval político, perfil académico, otro 25. ¿Cuántos son sus ingresos mensuales?

Instrumento	Objetivos específicos	Variable/ Dimensión de Análisis	Indicadores/ Categorías	Informantes	Preguntas o ítems
			<p>empresa a jóvenes profesionales empleados</p> <p>29. Acciones realizadas para lograr la inserción laboral</p> <p>30. La emigración como alternativa de solución</p> <p>31. El emprendedurismo como alternativa de solución</p> <p>32. Conoce los programas, proyectos o iniciativas que promueve el gobierno para la inserción laboral</p> <p>33. Considera necesario crear una cooperativa de ahorro y crédito estudiantil para emprender nuevos negocios</p> <p>34. Esta organizados con las universidades y egresados para información y comunicación sobre de estudios y oportunidades de empleo</p> <p>Estudiantes de quinto año FAREM</p> <p>1. Palabras o frases que se te vienen en mente cuando digo la palabra empleo</p> <p>2. Porque asocias estas palabras o frases con el empleo</p> <p>3. Palabras o frases que se te vienen en mente cuando digo la palabra desempleo</p> <p>4. Porque asocias estas palabras o frases con el desempleo</p>		<p>26. ¿Cuánto es su expectativa salarial?</p> <p>27. Grado de satisfacción tiene con el trabajo E Ingresos</p> <p>28. Estrategias implementadas por la empresa a jóvenes profesionales empleados</p> <p>29. Qué acciones a realizado para lograr la inserción laboral: solicitud de financiamiento, presentación curricular a empresas, solicitud de apoyo al estado o ninguna</p> <p>30. ¿La emigración como alternativa de solución?</p> <p>31. El emprendedurismo como alternativa de solución</p> <p>32. Conoce los programas, proyectos o iniciativas que promueve el gobierno para la inserción laboral</p> <p>33. Considera necesario crear una cooperativa de ahorro y crédito estudiantil para emprender nuevos negocios</p> <p>34. Esta organizados con las universidades y egresados para información y comunicación sobre de estudios y oportunidades de empleo</p> <p>Estudiantes de quinto año FAREM</p> <p>1. Dime cuales palabras o frases (5) que se te vienen en mente cuando digo la palabra empleo</p> <p>2. Porque asocias estas palabras o frases con el empleo</p> <p>3. Dime cuales palabras o frases (5) que se te vienen en mente cuando digo la palabra desempleo</p> <p>4. Porque asocias estas palabras o frases con el desempleo</p>

Anexo 11. Tablas de contingencia resultados de encuestas

Sexo * Cuenta con independencia económica

		Cuenta con independencia económica		Total	
		Si	No		
Sexo	masculino	Recuento	13	2	15
		% dentro de Cuenta con independencia económica	43.30%	28.60%	40.50%
	femenino	Recuento	17	5	22
		% dentro de Cuenta con independencia económica	56.70%	71.40%	59.50%
Total		Recuento	30	7	37
		% dentro de Cuenta con independencia económica	100.00%	100.00%	100.00%

Cuenta con independencia económica * Tiene personas que dependen económicamente de usted

		Tiene personas que dependen económicamente de usted		Total	
		Si	No		
Cuenta con independencia económica	Si	Recuento	7	23	30
		% dentro de Tiene personas que dependen económicamente de usted	77.80%	82.10%	81.10%
	No	Recuento	2	5	7
		% dentro de Tiene personas que dependen económicamente de usted	22.20%	17.90%	18.90%
Total		Recuento	9	28	37
		% dentro de Tiene personas que dependen económicamente de usted	100.00%	100.00%	100.00%

Actualmente estudia * Estudios que realiza actualmente								
			Estudios que realiza actualmente					Total
			Carrera técnica	Segunda carrera	Diplomado	Maestría	Ninguno	
Actualmente estudia	Si	Recuento	1	1	2	1	1	6
		% dentro de Estudios que realiza actualmente	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	3.00%	15.80%
	No	Recuento	0	0	0	0	32	32
		% dentro de Estudios que realiza actualmente	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	97.00%	84.20%
Total		Recuento	1	1	2	1	33	38
		% dentro de Estudios que realiza actualmente	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

En el período de estudios trabajaba * Sus estudios universitarios fueron financiados por

			Sus estudios universitarios fueron financiados por			Total
			Beca universitaria	Padres	Cuenta propia	
En el período de estudios trabajaba	Si	Recuento	6	16	4	26
		% dentro de Sus estudios universitarios fueron financiados por	85.70%	61.50%	80.00%	68.40%
	No	Recuento	1	10	1	12
		% dentro de Sus estudios universitarios fueron financiados	14.30%	38.50%	20.00%	31.60%
Total		Recuento	7	26	5	38
		% dentro de Sus estudios universitarios fueron financiados	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Posición en el mercado de trabajo * Se encuentra afiliado al INSS

		Se encuentra afiliado al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social		Total
		Si	No	
Su posición en el mercado de trabajo	Empleado	Recuento 26	5	31
		% dentro de Se encuentra afiliado al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social 100.00%	41.70%	81.60%
	Desempleado	Recuento 0	7	7
		% dentro de Se encuentra afiliado al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social 0.00%	58.30%	18.40%
Total		Recuento 26	12	38
		% dentro de Se encuentra afiliado al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social 100.00%	100.00%	100.00%

Empresa donde labora * Donde labora ejerce funciones de acuerdo a su perfil académico

		Donde labora ejerce funciones de acuerdo a su perfil académico		Total
		Si	No	
	Recuento	12	15	27
Empresa privada	% dentro de Donde labora ejerce funciones de acuerdo a su perfil académico	92.30%	60.00%	71.10%
	Recuento	1	0	1
Institución pública	% dentro de Donde labora ejerce funciones de acuerdo a su perfil académico	7.70%	0.00%	2.60%
Empresa donde labora	Recuento	0	3	3
Cuenta propia	% dentro de Donde labora ejerce funciones de acuerdo a su perfil académico	0.00%	12.00%	7.90%
	Recuento	0	7	7
Ninguna	% dentro de Donde labora ejerce funciones de acuerdo a su perfil académico	0.00%	28.00%	18.40%
Total	Recuento	13	25	38
	% dentro de Donde labora ejerce funciones de acuerdo a su perfil académico	100.00%	100.00%	100.00%

¿Cuántos son sus ingresos mensuales? * ¿Cuánto es su expectativa salarial?

			¿Cuánto es su expectativa salarial?			Total
			C\$ 6,000 - 8,000	C\$ 8,000 - 10,000	C\$ 10,000 - a más	
¿Cuántos son sus ingresos mensuales?		Recuento	1	2	1	4
	C\$ 4,000 - 6,000	% dentro de ¿Cuánto es su expectativa salarial?	20.00%	50.00%	3.40%	10.50%
		Recuento	0	0	8	8
	C\$ 6,000 - 8,000	% dentro de ¿Cuánto es su expectativa salarial?	0.00%	0.00%	27.60%	21.10%
		Recuento	0	0	5	5
	C\$ 8,000 - 10,000	% dentro de ¿Cuánto es su expectativa salarial?	0.00%	0.00%	17.20%	13.20%
		Recuento	0	0	14	14
	C\$ 10,000 a más	% dentro de ¿Cuánto es su expectativa salarial?	0.00%	0.00%	48.30%	36.80%
Total		Recuento	4	2	1	7
	C\$ 0	% dentro de ¿Cuánto es su expectativa salarial?	80.00%	50.00%	3.40%	18.40%
		Recuento	5	4	29	38
		% dentro de ¿Cuánto es su expectativa salarial?	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

¿Qué grado de satisfacción tiene con sus ingresos? * ¿Qué grado de satisfacción tiene con su trabajo?

		¿Qué grado de satisfacción tiene con su trabajo?			Total
		Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	
¿Qué grado de satisfacción tiene con sus ingresos?	Insatisfecho	Recuento 10 % dentro de ¿Qué grado de satisfacción tiene con su trabajo? 100.00%	4 16.70%	0 0.00%	14 36.80%
	Satisfecho	Recuento 0 % dentro de ¿Qué grado de satisfacción tiene con su trabajo? 0.00%	19 79.20%	3 75.00%	22 57.90%
	Muy satisfecho	Recuento 0 % dentro de ¿Qué grado de satisfacción tiene con su trabajo? 0.00%	1 4.20%	1 25.00%	2 5.30%
	Total	Recuento 10 % dentro de ¿Qué grado de satisfacción tiene con su trabajo? 100.00%	24 100.00%	4 100.00%	38 100.00%

Anexo 12. Tablas de frecuencias resultados de encuestas

Sexo							
Válidos		Perdidos			Total		
N	Porcentaje	N	Porcentaje		N	Porcentaje	
masculino	15	100.00%	0	0.00%		15	100.00%
femenino	23	100.00%	0	0.00%		23	100.00%

Formación Profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Administración de empresas	11	28.9	28.9	28.9
	Economía	11	28.9	28.9	57.9
	Mercadotecnia	3	7.9	7.9	65.8
	Banca y Finanzas	4	10.5	10.5	76.3
	Contaduría Pública y Finanzas	5	13.2	13.2	89.5
	Otro	4	10.5	10.5	100
	Total	38	100	100	

La motivación de elegir su carrera fue por

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Test vocacional	6	15.8	15.8	15.8
	Decisión propia	23	60.5	60.5	76.3
	Por terceros	8	21.1	21.1	97.4
	Oferta laboral	1	2.6	2.6	100
	Total	38	100	100	

Qué grado de satisfacción tiene con sus estudios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insatisfecho	1	2.6	2.6	2.6
	Satisfecho	24	63.2	63.2	65.8
	Muy satisfecho	13	34.2	34.2	100
	Total	38	100	100	

¿Qué estrategias de atención ha recibido de parte de la universidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Oportunidades de empleo	1	2.6	2.6	2.6
	Ninguna	37	97.4	97.4	100
	Total	38	100	100	

Medios que utilizó en la búsqueda de empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Redes sociales	5	13.2	13.2	13.2
	Contactos	12	31.6	31.6	44.7
	Internet	9	23.7	23.7	68.4
	Otro	12	31.6	31.6	100
	Total	38	100	100	

En el tiempo de búsqueda de empleo enfrentó dificultades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Falta de experiencia	22	57.9	57.9	57.9
	Otro	16	42.1	42.1	100
	Total	38	100	100	

Que acciones ha realizado para lograr la inserción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Presentación curricular a empresas	28	73.7	73.7	73.7
	Ninguna	10	26.3	26.3	100
	Total	38	100	100	

Cuánto tiempo transcurrió entre la culminación de estudio a su primer puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0 - 3 meses	11	28.9	28.9
	3 - 6 meses	6	15.8	44.7
	6 - 9 meses	4	10.5	55.3
	9 - 12 meses	6	15.8	71.1
	en prácticas profesionales	4	10.5	81.6
	aún no encuentra	7	18.4	100
	Total	38	100	100

La selección para laborar en la empresa fue

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Recomendación	11	28.9	28.9
	Perfil académico requerido	8	21.1	50
	Otro	9	23.7	73.7
	Ninguno	10	26.3	100
	Total	38	100	100

¿Qué estrategias ha implementado la empresa hacia su beneficio?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Seguro Médico	5	13.2	13.2
	Estabilidad Laboral	15	39.5	52.6
	Motivación Laboral	7	18.4	71.1
	salario bien remunerado	1	2.6	73.7
	ninguna	8	21.1	94.7
	todas las anteriores	2	5.3	100
	Total	38	100	100

Cuál es su percepción sobre las oportunidades de empleo ante la situación socioeconómica del país

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguna oportunidad	5	13.2	13.2	13.2
	Pocas oportunidades	24	63.2	63.2	76.3
	Buenas oportunidades	7	18.4	18.4	94.7
	Muchas oportunidades	2	5.3	5.3	100
	Total	38	100	100	

La emigración como alternativa de solución a problemas socioeconómicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	20	52.6	52.6	52.6
	No	18	47.4	47.4	100
	Total	38	100	100	

El emprendedurismo es la alternativa de pleno empleo productivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	36	94.7	94.7	94.7
	No	2	5.3	5.3	100
	Total	38	100	100	

Conoce los programas, proyectos o iniciativas que promueve el gobierno para la inserción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	8	21.1	21.1	21.1
	No	30	78.9	78.9	100
	Total	38	100	100	

Considera necesario crear una cooperativa de ahorro y crédito estudiantil para emprender nuevos negocios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	35	92.1	92.1	92.1
	No	3	7.9	7.9	100
	Total	38	100	100	

Considera necesario que los egresados deben estar organizados para informarse y comunicarse sobre estudios y oportunidades de empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	35	92.1	92.1	92.1
	No	3	7.9	7.9	100
	Total	38	100	100	

Anexo 13. Tabla de frecuencia resultados de técnica de listado libre

Palabra que se te vienen a la mente cuando digo la palabra empleo (estudiantes de quinto año)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ingresos	24	24	24	24
	Población Ocupada	18	18	18	42
	Oportunidad	11	11	11	53
	Progreso	19	19	19	72
	Responsabilidad	17	17	17	89
	Otros	11	11	11	100
	Total	100	100	100	

Palabra que se te vienen a la mente cuando digo la palabra desempleo (estudiantes de quinto año)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Escasez	9	9	9	9
	Falta de Oportunidad	14	14	14	23
	Deudas	7	7	7	30
	Pobreza	20	20	20	50
	Desocupación	22	22	22	72
	Otros	28	28	28	100
	Total	100	100	100	

Palabras que se te vienen a la mente cuando digo la palabra empleo (jóvenes profesionales)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estabilidad económica	12	24	24	24
	Crecimiento laboral	7	14	14	38
	Calidad de vida	14	28	28	66
	Presión laboral	6	12	12	78
	Progreso	11	22	22	100
	Total	50	100	100	

Palabras que se te vienen a la mente cuando digo la palabra desempleo (jóvenes profesionales)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Falta de oportunidad	8	16	16	16
	Inestabilidad emocional	17	34	34	50
	Escasez	7	14	14	64
	Deudas	5	10	10	74
	Pobreza	13	26	26	100
	Total	50	100	100	