



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

Facultad Regional Multidisciplinaria, FAREM–Estelí

Situación del desempleo en jóvenes universitarios del último año de las carreras de Ciencias Económicas de la FAREM–Estelí, durante el segundo semestre del 2020.

Trabajo de seminario de graduación para optar

Al grado de

Licenciado en Economía

Autores

Blandón López Herty Osmar.

Guillén Morán Cristhoper Nazareno.

López Tórres Keyla Alicia

Tutor

Reynaldo Gómez García.

Estelí, diciembre 2020



Dedicatoria

A Dios: Por ser el ser supremo que nos ha bendecido desde lo alto dándonos su luz, amor y sabiduría en la constante lucha por tratar de ser mejores estudiantes y personas cada día.

A nuestros padres: Nos han apoyado en todo momento, nos han sabido orientar de forma acertada y hacer de nosotros hombres y mujeres bien. Son la fuente de nuestro éxito, plegaria de nuestras vidas, en el tiempo y espacio que comparten con nosotros los logros y fracasos.

A nuestros maestros: Quienes nos han regalado el fruto de sus conocimientos y cuya labor es la más importante en la sociedad.

Agradecimiento

Agradecemos primeramente a Dios por regalarnos vida y fortaleza para poder culminar con éxito este trabajo.

Se agradece a los jóvenes universitarios que se tomaron el tiempo de brindarnos información mediante el cuestionario, sin ellos la realización de esta investigación no hubiese sido posible.

Agradecemos a nuestros maestros por sus orientaciones constantes para poder contar con los conocimientos y actitudes necesarias para poder realizar un trabajo de calidad.

Valoración docente

A través de la presente hago constar que: **Herty Osmar Blandón López, Christopher Nazareno Guillén Morán y Keyla Alicia López Tórres**, estudiantes de la Licenciatura en Economía han finalizado su trabajo de investigación con el tema ***Situación del desempleo en jóvenes universitarios del último año de las carreras de Ciencias Económicas de la FAREM-Estelí, durante el segundo semestre del 2020.***

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

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

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

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

Atentamente,

MSc. Reynaldo José Gómez García
Tutor de tesis

Contenido

I.	Introducción	9
1.1.	Antecedentes.....	11
1.2.	Planteamiento del problema.....	13
1.3.	Preguntas problema.....	15
1.4.	Justificación	16
II.	Objetivos	17
2.1.	Objetivo general.....	17
2.2.	Objetivos Específicos	17
III.	Marco Teórico	18
3.1.	El Mercado Laboral.....	18
3.1.1.	Concepto.....	18
3.1.2.	La demanda de trabajo.....	18
3.1.3.	La oferta de trabajo.....	19
3.1.4.	Equilibrio del mercado laboral	23
3.1.5.	Desequilibrio del mercado laboral.....	23
3.1.6.	La experiencia laboral.....	24
3.1.7.	El empleo	25
3.1.8.	Salarios	26
3.2.	El Desempleo.....	27
3.2.1.	Concepto.....	27
3.2.2.	Causas del desempleo	28
3.2.3.	Tipos de desempleo	29
3.2.4.	Efectos socioeconómicos del desempleo	30
3.3.	Estrategias	34
3.3.1.	Concepto.....	34
3.3.2.	Tipos de estrategias	34
3.3.3.	Estrategias para la disminución del desempleo	36
IV.	Hipótesis y cuadro de operacionalización de variables	39
4.1.	Hipótesis.....	39
4.2.	Cuadro de operacionalización de variables	39
V.	Diseño metodológico.....	40
5.1.	Tipo de investigación.....	40

5.2.	Tipo de estudio.....	41
5.3.	Universo y muestra	42
5.4.	Técnicas e instrumentos	43
5.5.	Etapas de la investigación	44
5.5.1.	Investigación documental	44
5.5.2.	Elaboración de instrumentos	44
5.5.3.	Trabajo de campo	44
5.5.4.	Elaboración de documento final	44
VI.	Resultados	45
6.1.	Caracterización de los jóvenes desempleados	45
6.2.	Causas del desempleo en los jóvenes	48
6.3.	Efectos socioeconómicos del desempleo en los jóvenes.....	55
6.4.	Estrategias para la inserción laboral de los jóvenes.....	59
VII.	Conclusiones.....	63
VIII.	Recomendaciones.....	64
IX.	Bibliografía.....	65
X.	Anexos.....	67

Índice de gráficos

Gráfico N° 1: Carrera del encuestado	46
Gráfico N° 2: Turno del encuestado	47
Gráfico N° 3: Procedencia del encuestado	47
Gráfico N° 4: ¿Ha tenido algún empleo anteriormente?	48
Gráfico N° 5: ¿En qué laboró?.....	49
Gráfico N° 6: Razón por la que dejó su anterior trabajo	50
Gráfico N° 7: Principal razón por la que no encuentra empleo.....	51
Gráfico N° 8: Cargo que se ajusta más a su perfil profesional	52
Gráfico N° 9: Salario que estaría dispuesto a recibir	53
Gráfico N° 10: Horas al día que estaría dispuesto a laborar	54
Gráfico N° 11: Cuánto le ha afectado el desempleo en el sentido de la discriminación.....	55
Gráfico N° 12: Cuánto le ha afectado el desempleo en generar depresión	56
Gráfico N° 13: Cuánto le ha afectado el desempleo en crear problemas familiares.....	56
Gráfico N° 14: Cuánto le ha afectado el desempleo económicamente	57
Gráfico N° 15: Principal efecto del desempleo en el país	58
Gráfico N° 16: Estrategia que podría disminuir más el desempleo	59
Gráfico N° 17 Tiempo que tardaría en encontrar empleo según la estrategia seleccionada ..	60

Índice de tablas

Tabla de contingencia N°1: Sexo del encuestado / Edad del encuestado.....	45
Tabla de contingencia N°2: Tiempo sin encontrar empleo / Medios por los cuales busca empleo.....	54

I. Introducción

El desempleo genera un problema grave a la economía en general, esto debido a que se producen menos bienes y servicios. Cuando la economía no produce suficientes empleos para contratar a aquellos trabajadores que estén dispuestos y en posibilidades de trabajar, esa mano de obra desempleada se pierde para siempre. La existencia de un alto índice de desempleo genera una deficiente asignación de recursos. Si a toda la población activa se le da la oportunidad de trabajar, la producción total del país sería mayor (Mochón, 2010).

El desempleo es un problema tanto económico como social para los jóvenes, ya que económicamente se desperdician muchos recursos al tener a jóvenes universitarios con amplios conocimientos y que estén desocupados. Esto es perjudicial para ellos mismos, para su familia y para el país en general. El desempleo también tiene muchos efectos negativos socialmente, porque los periodos largos de desempleo pueden causar en los jóvenes y en la población en general problemas graves de estabilidad emocional como depresión, ansiedad y estrés (Zamanillo, Grote, & Kieselbach, 2005).

El objetivo general de la presente investigación es determinar la situación del desempleo juvenil universitario, por lo que se elaboraron instrumentos como el cuestionario para poder identificar las características de la población, y determinar cuál es la principal razón que causa que estos jóvenes universitarios se encuentren desempleados. Fue pertinente la realización este estudio, ya que, permitió identificar las causas del desempleo universitario.

La investigación tiene por objetivos específicos caracterizar a los jóvenes desempleados de quinto año del departamento de Ciencias Económicas, además de identificar las causas del desempleo en jóvenes, también se describieron los efectos socioeconómicos que causa el desempleo por último, proponer estrategias para la inserción laboral en los jóvenes universitarios.

La investigación está estructurada por tres ejes fundamentales: 1) Mercado laboral, 2) Desempleo y 3) Estrategias. En el eje de Mercado laboral se aborda la demanda de trabajo, la oferta de trabajo, equilibrio y desequilibrio del mercado laboral, la experiencia laboral, el empleo y los salarios. El eje del desempleo está conformado por las causas del desempleo, tipos de desempleo y efectos tanto económicos como sociales del desempleo. El último eje llamado Estrategias está compuesto por los tipos de estrategias y las estrategias para la disminución del desempleo. Estrategias a partir de las cual se lograron elaborar acciones para reducir el desempleo juvenil universitario.

Entre todos los estudiantes del último año del departamento de Ciencias Económicas se determinó que 63 de ellos buscan y no encuentran empleo, por lo que se procedió a aplicarles un cuestionario para dar respuesta a los objetivos planteados.

Se dio salida a los objetivos en el análisis de resultados, éste está estructurado por 17 gráficos elaborados en base al cuestionario aplicado, también se realizaron 2 tablas de contingencia para profundizar en el análisis de los resultados.

Se llegó a la conclusión de que la experiencia laboral no es el único factor que ocasiona el desempleo universitario, también es provocado por los bajos salarios y porque los jóvenes no encuentran el trabajo ideal a sus cualificaciones y gustos.

La mayoría de los jóvenes desempleados del último de las carreras de ciencias económicas, son del sexo femenino, rondan los 22 años de edad, pertenecen al turno dominical y son procedentes de Estelí.

Los jóvenes se sienten menos propensos a abandonar un empleo, trabajando entre 5 a 8 horas diarias y ganando entre C\$ 7,001 a C\$ 10,500 córdobas.

También se determinó un mal enfoque de búsqueda de empleo por parte de los jóvenes, ya que el 44.4% busca por medios como el internet sin obtener resultados, aunado a que un 12% ha buscado por más de 1 año a través de esta herramienta.

Se lograron proponer estrategias para la inserción laboral de los jóvenes universitarios, tales como implementar un programa de pasantías de 1 año en empresas públicas. Establecer una comunicación entre empresas y universidades, que facilite la incorporación de los estudiantes al mercado laboral y el aumento de las prácticas universitarias para que los jóvenes adquieran una amplia experiencia laboral.

Se espera que la información recopilada sea de sumo interés y sirva a todos los estudiantes y jóvenes interesados en saber sobre la temática abordada del desempleo en los jóvenes universitarios.

1.1. Antecedentes

Para la investigación de los antecedentes se realizó una búsqueda exhaustiva en la biblioteca Urania Zelaya de la Facultad Regional Multidisciplinaria, Estelí (FAREM-Estelí) y en distintos sitios de internet, logrando recopilar temas relacionadas al tema de investigación tanto a nivel local como internacional. Las siguientes tesis son a nivel nacional.

La primera investigación denominada: “Análisis de la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM– Estelí, período 2015– 2016”, realizada por la Lic. Gloria María Montenegro Vílchez en el año 2016 en Estelí. Tesis para optar al grado de Master en Gerencia y Administración Pública. Ésta tuvo por objeto analizar la situación socioeconómica para la inserción de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM– Estelí, período 2015– 2016 y describir las leyes, políticas públicas de empleo, estrategias y programas del gobierno que promueven la inserción laboral de los jóvenes en Nicaragua; y se llegó a la conclusión de sí se 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 (Montenegro, 2016).

La segunda investigación titulada: “Desempleo juvenil profesional en el sistema neoliberal San Isidro-Matagalpa 2016” realizada en la Facultad Regional Multidisciplinaria, Estelí (FAREM-Estelí) por los autores Erlin González, Danilo Montenegro y Eyder Martínez, en el año 2016. Tesis para optar al título de Licenciado en Ciencias de la Educación con Mención en Ciencias Sociales. Tuvo como objetivo analizar las causas que influyen en que las y los jóvenes recién graduados, no ejerzan su profesión; y tuvo como resultado que hay más profesionales que oportunidades de trabajo y que la universidad no les asegura la experiencia que necesitan para competir en el mercado laboral (González, Montenegro, & Martínez, 2016).

Una tercera investigación que lleva por nombre: “Impacto de la feria de empleo como estrategia para la inserción en el mercado laboral de los graduados de ingeniería y arquitectura de la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI) de Managua en el periodo de julio-septiembre del 2015”, realizada por Mercedes Modesta Carballo Aguilar, en el año 2016. Tuvo como objetivo caracterizar la situación de inserción en el Mercado laboral de los graduados de las carreras que oferta la Universidad Nacional de Ingeniería; y se llegó se a la conclusión de que las ofertas del mercado laboral que asiste a las ferias, es poco satisfactorio a la correspondencia del perfil del graduado, ya que las empresas buscan profesionales administrativos y de dirección principalmente (Carballo, 2016).

La cuarta investigación titulada: “Determinantes de la dinámica laboral intersectorial en Nicaragua”, realizado por Magaly Vanessa Sáenz Somarriba en la Universidad Thomas

More, en el año 2016. Tuvo como objetivo explicar la dinámica de la fuerza laboral nicaragüense y se llegó a la conclusión de que Nicaragua no enfrenta graves problemas de desempleo debido a que las personas constantemente se ocupan de labores de supervivencia, en donde, si bien no acceden a condiciones laborales óptimas, perciben un ingreso que de otra manera no podrían recibir (Sáenz, 2016).

Las siguientes tesis son a nivel internacional, realizadas en Ecuador y México respectivamente.

La quinta investigación denominada: “Desempleo e inactividad de la población juvenil en Ecuador”, realizado por los autores Lilibeth Armijos, Andrea Ordoñez y Karla Ramírez, en la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL) en el año 2010; tuvo como objetivo explicar las variables que inciden en la elección del joven al momento de conseguir o no un trabajo; y se llegó a los resultados de que las variables que reflejaron mayor significancia son: Discapacidad (42.9%), si es mujer (25%), si estudia (19.11%), la zona que reside (12.24%) (Armijos, Ordoñez, & Ramírez, 2010)

La última investigación titulada: “El desempleo juvenil en México: la puerta abierta a la exclusión social”, realizada por María Ornella Ortiz Rodríguez, en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), en el año 2014; tuvo como objetivo Caracterizar la situación del desempleo juvenil en México en términos demográficos y socio espaciales; y se llegó a la conclusión de que los factores explicativos más importantes del desempleo son las características de la estructura de los mercados de trabajo, los cambios internos dentro de éstos, el crecimiento económico y los elementos demográficos (Ortiz, 2014).

Todos los estudios recopilados son de gran aporte para la realización de este trabajo, ya que abordan el desempleo como problema principal, y se pueden analizar los diferentes resultados que obtuvieron sus diversos autores.

La diferencia entre los antecedentes recopilados y esta investigación, es que ésta va enfocada al desempleo universitario, específicamente a los estudiantes de quinto año del departamento de Ciencias Económicas. Las tesis recopiladas como antecedentes van enfocadas al desempleo juvenil, sin un grado de estudiantes y departamento específico, aunque su aporte es de igual importancia para las personas interesadas en saber sobre la temática abordada.

1.2. Planteamiento del problema

La presencia de un elevado nivel de desempleo es un problema tanto económico como social. Como problema económico es una pérdida de valiosos recursos, como problema social es una fuente de enormes sufrimientos, ya que, los individuos desempleados tienen que luchar más y más por encontrar una oportunidad de trabajo, la cual le permita mejorar su calidad de vida. Durante los periodos de elevado desempleo, las dificultades económicas también afectan sus emociones y su entorno familiar.

El desempleo es un problema grave para la economía de Nicaragua, ya que, los estudiantes egresados y demás jóvenes no tienen la oportunidad de demostrar sus conocimientos y obtener beneficios económicos de ellos, sino que se quedan estancados, sin trabajo, haciendo que todo el esfuerzo que hicieron para culminar sus estudios y toda la carrera no sea recompensado.

Los jóvenes desempleados aportan poco o nada a la economía del país y a la economía familiar, cuando son ellos los que deberían constituir la mayor parte de la Población Económicamente Activa. Cuando los jóvenes están desempleados se desperdician muchos recursos, además pierden la oportunidad de demostrar los conocimientos adquiridos en sus años de estudio y de adquirir experiencia laboral para optar a mejores puestos de trabajo en un futuro.

Según el informe “Nicaragua en Crisis” de la Fundación Nicaragüense para el desarrollo Económico y Social (FUNIDES). “La tasa de desempleo abierto se estima en un rango de 7.5% a 8.5% en el 2019. Esto es equivalente a un rango de 66 mil a 98 mil nuevos desempleados, con lo que el saldo de desempleados terminaría entre 244 y 276 mil personas” (FUNIDES, 2019, pág. 28).

En el informe “Estado de la Economía Nicaragüense”, se establece que el desempleo abierto pasó de 4.8% a 5.4% en el segundo trimestre. La tasa global de participación laboral se redujo de 71.0% a 66.5%. Esta reducción podría estar asociada a la decisión de una parte de la población económicamente activa de no buscar trabajo, tanto por motivos precautorios sanitarios, como por las perspectivas menos alentadoras de encontrar empleo por la reducción de la actividad económica (Banco Central de Nicaragua, 2020).

The Economist Intelligence Unit (EIU) advirtió que el desempleo en Nicaragua llegará al 9% en el 2020 y que este indicador podría rozar el 10%. La cifra es casi el doble de la tasa de desempleo del 2018, según reporta la influyente revista británica (The Economist Intelligence Unit , 2019).

Según Voa Noticias el economista Luis Murillo expresa que la situación del desempleo en Nicaragua no está ni cerca de mejorar. “Prácticamente este proceso se puede acelerar producto de las sanciones, de concretarse las sanciones y de retirarse la generación de empleo de zonas francas, fácilmente tendremos en la calle a 120,000 personas en los niveles de desempleo” (Voa Noticias , 2019).

1.3. Preguntas problema

Pregunta General:

- ¿Cuál es la situación del desempleo en los jóvenes universitarios del último año de las carreras de Ciencias Económicas de la FAREM-Estelí, durante el segundo semestre del año 2020?

Preguntas Específicas:

- ¿Cuáles son las características de los jóvenes universitarios desempleados del último año de las carreras de Ciencias Económicas de la FAREM-Estelí, durante el segundo semestre del año 2020?
- ¿Cuáles son las causas del desempleo en los jóvenes universitarios del último año de las carreras de Ciencias Económicas de la FAREM-Estelí, en el segundo semestre del año 2020?
- ¿Cuáles son los efectos socioeconómicos del desempleo en los jóvenes universitarios del último año de las carreras de Ciencias Económicas de la FAREM-Estelí, en el segundo semestre del año 2020?
- ¿Qué estrategias se pueden proponer para la inserción laboral de los jóvenes universitarios?

1.4. Justificación

La presente investigación se realiza con el propósito de caracterizar el desempleo universitario, además de describir los efectos socioeconómicos que ocasiona el desempleo. Fue pertinente realizar este estudio, ya que, permitirá identificar las debilidades que presentan los jóvenes, así como las diferentes causas u obstáculos que se les presentan al momento de solicitar o buscar un empleo, principalmente en su respectiva especialidad.

Se espera que la investigación sea de gran ayuda para identificar los principales factores que causan el desempleo en los jóvenes, e intentar proponer medidas y recomendaciones para que puedan demostrar los conocimientos adquiridos a lo largo de toda su formación estudiantil y que logren desempeñar un puesto importante, aportando a la economía familiar, la sociedad y a la economía nicaragüense.

La investigación es de gran utilidad para los jóvenes, ya que les facilitará incorporarse al mercado laboral y esto a su vez servirá para que las empresas adquieran jóvenes estudiantes y profesionales de calidad que se puedan desempeñar en los distintos cargos de su especialidad.

De igual forma, será de gran utilidad para la universidad ya que les permitirá conocer la situación en la que se encuentran los estudiantes y egresados, las dificultades que se les presentan en la búsqueda de trabajo, para poder capacitar a los estudiantes y hacerlos más competitivos en el mercado laboral una vez se gradúen.

La investigación es motivada por el hecho de que cada joven pueda desempeñarse y dedicarse a un empleo de su agrado, obteniendo beneficios económicos, pero sobre todo obteniendo la satisfacción y el agrado de ser útil para la sociedad, para sus familias y para el país en general.

Se considera necesario hacer consciencia en la sociedad y en este caso, a las diversas instituciones públicas, el permitirles a todos aquellos jóvenes la oportunidad de poder demostrar sus habilidades en el ámbito laboral, así como todos los conocimientos adquiridos en el transcurso de sus estudios, para que los egresados no solamente encuentren empleo, sino que además se puedan dedicar a la profesión por la que tantos años estudiaron y se esforzaron.

Se espera que los resultados de esta investigación sean de utilidad para los estudiantes y jóvenes interesados en esta temática y que les sirva como punto de referencia para investigaciones futuras sobre este problema.

II. Objetivos

2.1. Objetivo general

- Determinar la situación del desempleo en los jóvenes universitarios del último año de las carreras de Ciencias Económicas de la FAREM-Estelí, durante el segundo semestre de 2020.

2.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar a los jóvenes universitarios desempleados del último año de las carreras de Ciencias Económicas de la FAREM-Estelí durante el segundo semestre de 2020.
- Identificar las causas del desempleo en los jóvenes universitarios del último año de las carreras de Ciencias Económicas de la FAREM-Estelí, durante el segundo semestre de 2020.
- Describir los efectos socioeconómicos del desempleo en los jóvenes universitarios del último año de las carreras de Ciencias Económicas de la FAREM-Estelí, en el segundo semestre de 2020.
- Proponer estrategias que mejoren la competitividad de los jóvenes universitarios en el mercado laboral.

III. Marco Teórico

El Marco teórico cuenta con tres ejes o dimensiones: El mercado laboral, el desempleo las estrategias para la disminución del desempleo en los jóvenes universitarios.

3.1. El Mercado Laboral

3.1.1. Concepto

El mercado laboral es aquel donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta la realizan los trabajadores y la demanda la llevan a cabo las empresas. El bien intercambiado en este mercado es la cantidad de trabajo aplicada en los procesos productivos de una economía durante un período de tiempo, que se puede medir en horas-hombre o en el número de trabajadores empleados (Mochón, 2006).

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

“Se entiende por mercado de trabajo al mercado donde se determina el salario y el nivel de empleo” (Ríos, 2006, pág. 33).

3.1.2. La demanda de trabajo

“La demanda de trabajo es el número de personas que están dispuestas a contratar las empresas para cada nivel de salario” (Mochón, 2010, págs. 131-133). Cuando una empresa emplea un factor productivo lo hace porque lo necesita para poder desarrollar su actividad y ofertar sus servicios a sus clientes. Por ello, se dice que la demanda de factores es una demanda derivada de los bienes y servicios en cuya producción intervienen.

El empresario para decidir el nivel óptimo de contratación de mano de obra, esto es, el nivel de producción que maximiza sus beneficios, debe razonar marginalmente. Comparará el coste de utilizar una unidad más de trabajo, es decir, el salario con el aumento del ingreso derivado de que tiene más que vender (Mochón, 2010, págs. 131-133).

La demanda de trabajo que realicen las empresas se supone que depende fundamentalmente del nivel de salarios. Si los salarios aumentan, la demanda de trabajo se reducirá, ya que resultaría más caro contratar mano de obra. Por el contrario, si se reducen los salarios, la cantidad demandada se incrementará.

“La demanda de trabajo refleja la productividad marginal. La demanda de trabajo es determinada por su productividad marginal en la producción del producto nacional” (Nordhaus, 2004, pág. 213).

La demanda de trabajo o de cualquier otro recurso productivo es una demanda derivada, es decir, depende o se deriva de la demanda del producto o del servicio que contribuye a producir o suministrar. En la industria manufacturera, el trabajo se demanda por su aportación a la producción de artículos como automóviles, televisores o barras de pan. Por lo tanto, una disminución de la demanda de automóviles por ejemplo, reduce la demanda de trabajadores del automóvil. En el sector servicios, las empresas demandan trabajo porque suministra beneficios directamente a los consumidores. Por ejemplo, un aumento de la demanda de servicios de atención infantil eleva la demanda derivada de trabajadores que se dedican a cuidar niños.

El hecho de que la demanda de trabajo sea una demanda derivada significa que el nivel de demanda de un determinado tipo de trabajo depende (1) de lo productivo que sea el trabajo en su contribución a crear un producto o servicio y (2) del valor de mercado de ese artículo. Si el trabajo de tipo A es muy productivo en la producción de X y si el producto X es muy valorado por la sociedad, la demanda de trabajo de tipo A será elevada. En cambio, la demanda de los tipos de trabajo que sean relativamente improductivos en la elaboración de un bien o servicio que no sea muy valorado por la sociedad será baja (McConnell, Brue, & Macpherson, 2007, pág. 120).

3.1.3. La oferta de trabajo

Samuel Nordhaus en su libro *Microeconomía* define que la oferta de trabajo se refiere al número de horas que desea trabajar la población en actividades remuneradas. Los tres elementos clave de la oferta de trabajo son las horas por trabajador, la participación en la población activa y la inmigración (2004)

La oferta de trabajo de mercado se puede definir como el número de total de personas dispuestas a trabajar en el sector en cuestión en función del salario. La curva de oferta de trabajo tiene pendiente positiva, ya que al incrementarse el salario que pagan las empresas de un sector en concreto, aumenta el número de personas que desean trabajar en ese sector y que antes desempeñaban su actividad en otros sectores, o que estaban fuera del mercado de trabajo (Mochón, 2010, pág. 135).

La oferta de trabajo está condicionada fundamentalmente por dos factores: la disyuntiva entre el trabajo y el ocio, y el costo de oportunidad de una hora de ocio. Por lo que respecta a la disyuntiva trabajo-ocio, cabe señalar que cuanto más horas un individuo decida trabajar, menos tiempo tendrá para dedicarlo a sus aficiones favoritas, tales como hacer deporte, salir con los amigos o quedarse en la casa leyendo o ver televisión. Por ello la disyuntiva entre el trabajo y el ocio es un elemento clave para determinar la curva de oferta de trabajo.

Por lo que se refiere al segundo de los factores señalados como determinantes de la curva de oferta de trabajo, téngase en cuenta que el coste de oportunidad de una hora de ocio es una hora de trabajo. En otras palabras, a lo que se renuncia para conseguir una hora de ocio es una hora de trabajo, lo que a su vez equivale a una hora de salarios.

Con estos elementos como referencia cabe afirmar que la curva de oferta individual de trabajo reflejará el número de horas trabajadas según el nivel del salario por hora de trabajo. La forma de la curva de oferta dependerá de cómo responden los trabajadores en el contexto de la disyuntiva entre el trabajo y el ocio, a una variación del salario, esto es, el coste de oportunidad de una hora ocio.

“La oferta individual de trabajo muestra el número de horas que un individuo está dispuesto a dedicar a actividades remuneradas en el mercado, según cuál sea el salario por hora” (Mochón, 2010, pág. 134).

La oferta de trabajo representa la parte de los trabajadores en el mercado de trabajo. Esta curva expresa una relación directamente proporcional entre el salario nominal y el empleo, si aumenta uno también aumenta el otro.

Cada individuo ofrece al mercado una cantidad de trabajo, la cual está determinada por la distribución diaria de su tiempo (el que es fijo) entre las actividades que realiza dentro del mercado de trabajo (trabajo) y las actividades que fuera del mismo (ocio).

La oferta de trabajo de un individuo es creciente y esta se puede ver afectada por una variación de la renta o por una variación del salario (Morán, 2007).

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

3.1.3.1. Oferta laboral de las carreras del departamento de Ciencias Económicas

Los siguientes puestos de trabajo corresponden a la oferta laboral de las carreras del departamento de Ciencias Económicas.

Cargos que desempeña el Administrador de Empresas (UNAN-Managua, s.f):

- Gerente General
- Gerente administrativo
- Gerente financiero
- Gerente de recursos humanos
- Gerente de marketing
- Gerente de comercialización
- Gerente imagen corporativa
- Importación y exportación
- Planeación estratégica de negocios
- Análisis de costo y productividad
- Ejecutivo bancario y bursátil
- Comercio internacional
- Formulación y evaluación de proyectos

Cargos que desempeña el Contador Público (UNAN-Managua, s.f):

- Cargo contralor
- Gerente financiero
- Auditor externo
- Auditor interno
- Contador general
- Consultor/ Asesor
- Gerente general

Cargos que desempeña el Licenciado en Banca y finanzas (UNAN-Managua, s.f):

- Gerente de instituciones del sistema financiero nacional
- Analista y asesor de crédito
- Gerente o de servicios bancarios
- Promotor de valores
- Agente de ventas de seguros
- Gestor de cobranzas
- Gerente de inversiones
- Corredor de bolsas
- Administrador de puesto de bolsa

- Analista financiero de proyectos de inversión
- Analista de riesgo
- Consulto o asesor de inversiones
- Administrador de fondos de pensiones
- Director o gerente financiero
- Gerente de crédito
- Tesorero
- Asistente de dirección superior
- Gerente de riesgo corporativo. Controlador corporativo
- Junior de despacho de auditoría

Cargos que realiza el Licenciado en Economía (UNAN-Managua, s.f):

- Director(a) o analista de políticas públicas
- Analista de crédito
- Asesor(a) económico y financiero
- Director(a) de presupuesto
- Director(a) financiero/consultor(a) económico(a)
- Director(a) analista de cooperación externa
- Formador(a) de políticas de desarrollo
- Director(a) general de oficina de proyectos
- Formador(a) y evaluador(a) de proyectos
- Director(a) de políticas y estrategias del desarrollo municipal
- Director(a) de investigación/ investigador

Cargos que desempeña el Mercadólogo (UNAN-Managua, s.f):

- Gerente general de PYMES y grandes empresas
- Director de mercado de empresas, pequeñas, medianas y grandes del sector privado de producción, industria, comercio y servicio
- Gerente de marcas, gerente de productos, gerente de líneas, gerente de investigación, desarrollo e innovación, gerente de publicidad, gerente de promoción, gerente de ventas, gerente de terreno
- Supervisor de ventas
- Ejecutivo de ventas
- Asesores de mercado y ventas
- Analista de mercado e investigador de mercado

Cargos de Turismo (UNAN-Managua, s.f):

- Diseñador de productos y circuitos turísticos (planificación turística)
- Investigador turístico
- Asesor o consultor turístico (planificación turística)
- Guía turístico.

3.1.4. Equilibrio del mercado laboral

Una vez analizadas la demanda y la oferta de trabajo, para determinar el equilibrio de mercado se deben considerar conjuntamente. El equilibrio de mercado está determinado por el punto de corte de las curvas de demanda y de oferta de trabajo. Si el salario fuese flexible y el mercado competitivo, el libre juego de las fuerzas de la oferta y la demanda determinarían el salario, y el nivel de empleo de equilibrio. Si toda la economía actuase en las condiciones citadas, la remuneración total del factor trabajo (ingresos totales de todos los trabajadores) sería el resultado de multiplicar el salario de equilibrio por el nivel de empleo de equilibrio (Mochón, 2010).

El equilibrio del mercado de trabajo, es decir, la situación de equilibrio entre la oferta de trabajo y demanda de trabajo, da como resultado un pleno empleo (Jiménez F. , 2006).

3.1.5. Desequilibrio del mercado laboral

El mercado de trabajo se encuentra en posiciones de desequilibrio debido a alguna de las tres razones siguientes (Mochón, 2010): 1) imperfecciones, 2) rigideces, 3) intervenciones del sector público.

1) Imperfecciones por el lado de la demanda y de la oferta:

Tanto las grandes empresas como los trabajadores cuando se asocian constituyendo sindicatos, tienen poder de mercado para fijar el salario, alejándose por tanto de las condiciones de la competencia imperfecta. Además, el servicio que presta el trabajo no es en absoluto homogéneo, tanto por las diferencias personales y de actitud de los trabajadores como por el distinto grado de formación y capacitación. Estos tipos de imperfecciones impiden que el mercado de trabajo funcione como un mercado competitivo.

2) Rigideces y lentitud en las relaciones laborales:

Las empresas no deciden cada día la cantidad de trabajo que van a contratar, sino que fijan una serie de puestos de trabajo, en un marco relativamente estable, que serán ocupados por todos los trabajadores que presten el servicio. El resultado es que el empleo suele implicar una relación personal estable entre el trabajador y la empresa. Por estas razones, tanto el trabajador como la empresa al establecer una relación laboral les interesan otras condiciones además del salario. El trabajador se preocupará por temas tales como las condiciones de trabajo, el tipo de empresa, la distancia a su domicilio, el nivel educativo de los compañeros de trabajo, mientras que la empresa se interesará por aspectos como las características personales del trabajador y su actitud ante el trabajo y ante la empresa. Todos estos factores hacen que aparezca cierta lentitud y rigidez en el

mercado de trabajo y que tanto la empresa como los trabajadores lleven a cabo laboriosos procesos de búsqueda hasta encontrar la opción deseada.

3) Intervención de los poderes públicos:

Todos los países cuentan con una legislación laboral que por lo general establece una serie de derechos que tienden a favorecer a los trabajadores. Así, se concede a los trabajadores el derecho de finalizar el contrato en cualquier momento, mientras que esta capacidad la tienen limitada las empresas. También se les concede a los trabajadores el derecho a actuar conjuntamente, y asimismo se establece un salario mínimo, por debajo del cual las empresas no pueden contratar. La legislación laboral también suele contemplar la obligación que tienen las empresas de indemnizar a los trabajadores cuando la empresa desea prescindir de los servicios de estos. La indemnización por despido, si bien reduce la incertidumbre de los trabajadores sobre su futuro, acentúa la rigidez del mercado de trabajo, esto es, la dificultad de las empresas para ajustar la cantidad de trabajo que contraten a la que necesitan en cada momento. Los costes de despido hacen que, cuando se reduce la demanda de trabajo de la empresa, esta despida menos trabajadores que los que despediría si no existiesen estos costos.

3.1.6. La experiencia laboral

La experiencia laboral es el conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un determinado puesto laboral, o durante un periodo de tiempo específico. Es decir, la experiencia laboral no sólo se refiere al trabajo propiamente ejercido, sino a lo aprendido de él (Westreicher, 2020).

¿Qué tanto debe haber trabajado una persona para que se considere que tiene experiencia laboral? Según la revista llamada “Estudiantes universitarios, experiencia laboral y desempeño académico de España”; la presencia en el mercado laboral es representada por la cantidad de horas semanales dedicadas a actividades remuneradas. Los estudiantes que declaran trabajar hasta 15 horas semanales son clasificados como empleados a tiempo parciales, mientras que los que trabajan en actividades con carga horaria superior son definidos como trabajadores a tiempo completo (Ruesga, Bichara, & Monsueto, 2014).

Los resultados de la investigación de los autores anteriormente citados, realizada en universidades españolas fueron los siguientes: El porcentaje de estudiantes universitarios ocupados es de un 37,9%, siendo ligeramente superior entre los varones. De los ocupados, un 43.5% se encuentran trabajando en régimen de jornada parcial, hasta 15 horas por semana.

La probabilidad de trabajar se incrementa con la edad, siendo este indicador ligeramente mayor entre las mujeres. La edad también ofrece una visión del nivel de experiencia del estudiante en la asignación de su tiempo y las probabilidades de trabajar cambian según el tipo de trabajo y el avance de la edad. Los trabajadores más jóvenes son más propensos a trabajar bajo la fórmula del tiempo parcial, pero esta tendencia es decreciente con el tiempo. A partir de los 23 años la actividad a través de empleos a tiempo completo supera al de empleos con dedicación parcial. Esto coincidiría con el ciclo de vida estudiantil de España, en donde la edad de entrada en la universidad es 18 años y, 23 años la de salida.

El cómo valoran los estudiantes su satisfacción con los estudios universitarios afecta directamente a la presencia o no en el mercado de trabajo, lo que puede evidenciar que dichos estudiantes buscan en la experiencia laboral un complemento a su satisfacción personal, es decir que los estudiantes que no les está yendo muy bien en la universidad, o que no les está gustando la universidad tienen muchas más probabilidades de abandonar y buscar un empleo, que los que sí están teniendo una experiencia satisfactoria (Ruesga, Bichara, & Monsueto, 2014).

3.1.7. El empleo

Se denomina empleo a la generación de valor a partir de la actividad producida por una persona. Es decir, el empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica conocida como salario (Gil, 2015).

La relación de las sociedades con respecto al empleo es uno de los índices principales que mide su desarrollo. Así, los países más desarrollados tienden al pleno empleo o, lo que es lo mismo, a que la oferta y la demanda laboral lleguen al punto de equilibrio.

Sin embargo, en naciones no tan desarrolladas abunda el desempleo, donde los trabajadores no consiguen un puesto laboral, y el subempleo. Esto último significa que las personas capacitadas deben realizar trabajos de menor cualificación, o trabajar menos horas que las que necesitan o desean.

Por otro lado, no todos los que emplean su fuerza de trabajo lo hacen para otras personas. Así, hay individuos que trabajan en su propio negocio, que son los autónomos, quienes ejercen su actividad con cierto riesgo ya que la empresa puede rendir tanto beneficios como pérdidas.

En el informe *La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes*, escrito en el año 2000 por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT); se habla detalladamente de la importancia del empleo para el desarrollo de los recursos

humanos y el desarrollo económico. El desarrollo de los recursos humanos y la formación para el empleo desempeñan un papel importante, por no decir decisivo, para promover el crecimiento económico equitativo; sus beneficios se extienden a las personas, a las empresas, a la economía y a la sociedad en general, y pueden contribuir a que los mercados de trabajo funcionen mejor.

El desarrollo de los recursos humanos y la formación para el empleo son una ayuda importante para los hombres y mujeres concretos, que pueden mantener así su empleabilidad y adaptabilidad en un mercado de trabajo en continua evolución por influencia de la mundialización, el cambio tecnológico y de los nuevos modos de organizar el trabajo. La educación y formación iniciales ponen el fundamento de su empleabilidad personal, al tiempo que la formación continúa y la enseñanza permanente les da los medios para mantenerla a lo largo de toda su vida laboral. El desarrollo de los recursos humanos y la formación mejoran sus posibilidades de encontrar y mantener un empleo; mejoran su productividad en el trabajo y sus oportunidades de carrera.

Las empresas también pueden obtener beneficios de la educación y de la formación, porque mejoran la productividad y aumentan los ingresos de los trabajadores. Para que las empresas puedan acrecentar la calidad de sus productos y servicios tienen que disponer de unos trabajadores dotados de una base educativa y formativa sólida: sólo así conseguirán ser competitivas en los mercados (OIT, 2000).

También existe el denominado pleno empleo y en el libro *Macroeconomía Enfoque y Modelos*, se lo define así:

El pleno empleo corresponde a la situación de equilibrio entre la oferta de trabajo y demanda de trabajo, es decir, es un concepto que se refiere al equilibrio en el mercado de trabajo. Al producto que corresponde a este nivel de empleo se le denomina producto de pleno empleo (Jiménez F. , 2006, pág. 198).

3.1.8. Salarios

En el libro *El Salario Concepto, Estructura y Cuantía*, escrito por Magdalena Llompart, establece que el salario es la totalidad de los beneficios que obtiene el trabajador por sus servicios u obras, como retribución directa o inmediata de su valor, así como las “indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo, cotizaciones para los seguros y bienestar y conceptos semejantes. El salario comprende la totalidad de las contraprestaciones económicas que percibe un trabajador por los servicios prestados o por estar a disposición del empresario (Llompart, 2007).

En el mercado laboral hay muchas diferencias salariales, tal como nos dice McConell Macpherson en su libro *Economía laboral*:

Los sueldos y salarios son muy diferentes. Por ejemplo, una modelo de moda puede ganar 2 millones de euros anuales; su fotógrafo, 60,000 euros, y su maquillador, 30,000. Un abogado que cobre 75 euros por consulta puede pagar a la persona que cuida a sus hijos 5 euros por hora. Un químico puede ganar 50,000 euros al año, un barman experto en cócteles 12,000. Un animador disfrazado de pollo puede ganar 200,000 euros al año, mientras que una trabajadora que hace sándwiches de pollo quizá sólo gane 8,000 (2003, pág. 295).

Muchas de estas diferencias salariales de la economía son diferencias salariales de equilibrio, es decir, no atraen trabajo de las ocupaciones peor remuneradas a las mejor remuneradas. Otras son diferencias salariales transitorias, es decir, fomentan la movilidad de los trabajadores, lo que acaba reduciendo las disparidades salariales.

Los tipos de aspectos no salariales de los puestos de trabajo que hacen que las curvas de oferta de trabajo sean diferentes y, por lo tanto, que existan remuneraciones compensatorias. Las siguientes son causas de las diferencias compensatorias (Macpherson, 2003): 1) el riesgo de sufrir un accidente laboral; 2) las compensaciones extrasalariales; 3) el status del puesto de trabajo; 4) su localización; 5) la regularidad de las ganancias; 6) la posibilidad de ofrecer mejoras salariales y, 7) el grado de control del ritmo de trabajo.

3.2. El Desempleo

3.2.1. Concepto

Francisco Mochón en su libro “Principios de Economía-tercera edición” define el desempleo como un desequilibrio del mercado laboral, y que este desequilibrio se concreta en excesos de oferta de trabajo, en el sentido de que existiendo personas que desean trabajar no pueden hacerlo. En ocasiones los factores determinantes del desempleo son los desajustes y las fricciones que aparecen al tratar de compatibilizar la demanda y la oferta de trabajo (aun cuando simultáneamente existan desempleados y puestos de trabajos vacantes), mientras que en otros casos, el elemento determinante es la rigidez salarial concretada en que el salario se mantiene en un nivel superior al equilibrio. En estas circunstancias, los puestos de trabajo serán inferiores a las personas que desean trabajar (Mochón, 2006).

3.2.2. Causas del desempleo

La primer causa del desempleo es el tiempo que tardan los trabajadores en encontrar el trabajo que mejor se ajusta a sus gustos y a sus cualificaciones. El seguro de desempleo es un programa público que aunque protege la renta de los trabajadores, aumenta la cantidad de desempleo friccional.

La segunda causa por la que una economía siempre tiene algún desempleo es la legislación sobre el salario mínimo. Esta legislación, al obligar a pagar a los trabajadores no cualificados y sin experiencia un salario superior al de equilibrio, eleva la cantidad ofrecida de trabajo y reduce la demandada. El exceso de trabajo resultante representa desempleo.

La tercera causa del desempleo es el poder de mercado de los sindicatos. Cuando éstos consiguen en los sectores sindicados unos salarios superiores a los de equilibrio, crean un exceso de trabajo.

La cuarta causa del desempleo la sugiere la teoría de los salarios de eficiencia. Según esta teoría, a las empresas les resulta rentable pagar unos salarios superiores a los de equilibrio. Unos elevados salarios pueden mejorar la salud de los trabajadores, reducir su rotación, mejorar su calidad y aumentar su esfuerzo (Gestiopolis, 2002).

Otras causas del desempleo pueden ser:

La inestabilidad política y económica de nuestro país que causa grandes estragos en la población, la falta de inversiones en industrias que generen empleos a la sociedad y las malas condiciones laborales que estas pueden presentar, la crisis por la que atravesamos es uno de los factores principales que generan despidos masivos del personal, debido a la falta de recursos para laborar y continuar pagando los salarios a los empleados; así como la mala planeación financiera y estratégica, la falta de oportunidades de empleo, especialmente entre los jóvenes, es un problema importante en el mundo, esto ha sido exacerbado por la crisis financiera y la recesión económica mundial, la fuga de capitales hacia otros países, cierre de empresas generadoras de empleos, etc.

La explosión demográfica, es otro factor importante en este fenómeno, que ocasiona que los números de personas que requieren trabajo sean muchísimo mayores a las oportunidades y vacantes que hay disponibles, también la inflación, falta de preparación y experiencia son puntos causas importantes de este problema, debido a que cada vez hay mayor deserción en las escuelas lo que a su vez genera que las personas no cuenten con la preparación y conocimientos requeridos por las empresas, industrias, etc. para calificar a los puestos que ofrecen.

La causa principal del alto nivel de desempleo es el progreso tecnológico. El Progreso es bueno, nos hace la vida más sencilla, pero, si cada año producimos la misma cantidad de cosas con menos personas, en muy pocos años menos horas de trabajo serán necesarias para producir todas aquellas cosas que se podrían necesitar.

3.2.3. Tipos de desempleo

En el libro Principios de economía (Mochón, 2010); se establece que los principales tipos de desempleo son estacional, friccional, estructural y cíclico.

Desempleo estacional es el causado por cambios en la demanda de trabajo debidos a la estación del año, a las temporadas de turismo o a otros factores estacionales. Así, al final del verano, muchas personas contratadas para trabajar en restaurantes y hoteles de forma temporal se ven forzados a buscar otro empleo o a permanecer paradas.

Desempleo Friccional es el ligado al funcionamiento normal del mercado de trabajo y se origina al dejar sus puestos algunos trabajadores para buscar otro mejor o porque los nuevos miembros de la fuerza laboral emplean un cierto tiempo buscando trabajo. El paro friccional surge porque los trabajadores tardan en encontrar el empleo que mejor se ajusta a sus cualificaciones y gustos.

Desempleo estructural se debe a desajustes entre la cualificación o localización de la fuerza de trabajo y la cualificación requerida por el empleador. Los desempleados estructurales son aquellos trabajadores que, por razones de cualificación no se corresponden con las necesidades reveladas por la demanda de trabajo. El origen de este tipo de desempleo hay que buscarlo en las continuas redistribuciones de recursos productivos resultantes de los cambios en la demanda de productos que tienen lugar en todo proceso de crecimiento económico. La renovación tecnológica y la automatización hacen que, dadas las nuevas condiciones de la producción, la capacitación y experiencia de ciertos trabajadores no sean ya las deseadas.

Desempleo cíclico tiene lugar cuando los trabajadores y en general los factores productivos, quedan ociosos debido a que el gasto de la economía durante ciertos periodos a lo largo del ciclo es insuficiente para dar empleo a todos los recursos. Las autoridades económicas y los expertos en macroeconomía se suelen centrar en analizar y combatir este tipo de desempleo. De hecho, en macroeconomía se afirma que se ha alcanzado el pleno empleo cuando se sale de una recesión y el desempleo cíclico se reduce a cero (porque el mercado de factores alcanza el equilibrio), aun cuando siga habiendo desempleo friccional, estacional y estructural.

En el libro *Introducción a la Economía*; escrito por Paul Krugman y Robin Wells nos dice que una economía siempre existirá una cantidad positiva de desempleo ya que la búsqueda de empleo provoca **desempleo friccional**. También es posible que se produzca **desempleo estructural**, resultante de una combinación de factores entre los que se incluyen los salarios mínimos, los sindicatos, los salarios de eficiencia y los efectos secundarios de las políticas macroeconómicas (2007).

La tasa natural de desempleo es el resultado de la suma del desempleo friccional y el estructural. Es una tasa que de hecho varía con el tiempo. En un momento dado, la tasa de desempleo real fluctúa en torno a la tasa natural debido a las variaciones del ciclo económico (Krugman & Wells, 2007).

3.2.4. Efectos socioeconómicos del desempleo

En el libro llamado “Desempleo en jóvenes y exclusión social”; se afirma que un elevado nivel de desempleo es un problema tanto económico como social. Como problema económico, es un despilfarro de valiosos recursos. Como problema social es una fuente de enormes sufrimientos, ya que los trabajadores desempleados tienen que luchar con una renta menor. Durante los períodos de elevado desempleo, las dificultades económicas también afectan a sus emociones y a la vida familiar. De vez en cuando, los países experimentan un elevado desempleo que persiste durante largos períodos, a veces hasta diez años. Es lo que ocurrió en Estados Unidos durante la Gran Depresión, que comenzó en 1929. En unos pocos años, el desempleo aumentó afectando a casi una cuarta parte de la población trabajadora, mientras que la producción industrial se redujo a la mitad (Zamanillo, Grote, & Kieselbach, 2005).

3.2.4.1. Efectos económicos

Entre los efectos económicos podemos destacar los siguientes (Mochón, 2010):

Caída de la producción real. La existencia del desempleo supone una deficiente asignación de recursos. Si toda la población activa pudiera trabajar, la producción total del país sería mayor. Al no aprovechar todos los recursos disponibles, la producción se sitúa por debajo de la producción potencial.

Disminución de la demanda. El nivel de pobreza de los individuos aumenta cuando pasan a la condición de parados. Como consecuencia del desempleo se genera una caída de la demanda agregada.

Aumento del déficit público. Si el desempleo aumenta, el sector público deberá afrontar mayores gastos por subsidios de desempleo y menores cotizaciones a la Seguridad Social. Y el déficit público se incrementará.

A nivel de los efectos sociales del desempleo, el primer hecho a destacar es que los efectos del desempleo se ven paliados por el seguro de desempleo. El subsidio, sin embargo, no evita todos los males. Por un lado, la cuantía de las prestaciones por desempleo. Por otro lado, el seguro de desempleo sólo mitiga el mal social que supone el desempleo distribuyendo parte de los costos del mal entre los cotizantes: población activa, empresas y sector público, en vez de dejar que caigan exclusivamente en los en los parados (Mochón, 2010, págs. 306-307).

El desempleo impone un costo en la economía como un todo, debido a que se producen menos bienes y servicios. Cuando la economía no genera suficientes empleos para contratar a aquellos trabajadores que están dispuestos y en posibilidades de trabajar, ese servicio de la mano de obra desempleada se pierde para siempre.

En numerosas ocasiones, el pensamiento económico dominante cita a la inflación como el principal enemigo de las clases humildes, pero, si bien es cierto que el aumento de precios es especialmente negativo para las familias con menores ingresos, son mucho peores los efectos que tienen sobre ellos la falta de un empleo o la precariedad laboral. En un sistema económico, uno de los factores fundamentales es el suministro de recursos humanos (trabajo). Para determinar con precisión, colocamos frente a frente los dos agentes más importantes de la actividad productiva: unidades familiares que incluyen a todos los individuos que, directa o indirectamente, participan de las actividades productivas y consumen los bienes y servicios finales elaborados y las unidades de producción que están representadas por las empresas y son las encargadas de dinamizar la actividad económica de un país.

Esta relación existente se deteriora, cuando el número de unidades familiares que participan de las actividades productivas es menor (desempleo), lo que conlleva a que la presencia de compradores que están dispuestos y pueden comprar algún producto o servicio al precio que se les ofrece no dispongan de ingresos suficientes por cuanto no tienen empleo, esto ocasiona que las unidades productivas bajen sus niveles de producción y no se pueda continuar con el ciclo económico normal por cuanto se da una brecha en la demanda.

Adicionalmente el desempleo trae consigo una pérdida en el nivel de ingresos en los gobiernos, por cuanto deja de percibir impuestos que el trabajador y la empresa aportaba normalmente mientras desempeñaba éste su trabajo. A esto se suma los egresos que tiene que realizar la administración pública por concepto de subsidiar a los desempleados.

Interpretar económicamente el desempleo es buscar las diferentes razones que implica el estar desempleado, para ello consideraremos los tipos de desempleo existentes, también distinguiremos entre desempleo voluntario e involuntario así como las razones de rigidez de los sueldos y salarios.

El trabajo les brinda a las personas la posibilidad de lograr ingresos, por tanto acceder a bienes y servicios, y así satisfacer sus necesidades. En las medidas que logren satisfacer mejor sus necesidades, mejor será su nivel de vida. Es por eso que existe un fuerte vínculo entre el desempleo y la pobreza. Ahora bien, no sólo es importante el tener empleo, sino la calidad del empleo, es decir, el salario, la jornada laboral, las condiciones de empleo, la estabilidad, la seguridad social, entre muchos otros elementos.

Cabe destacar que el desempleo ocasiona a la sociedad tanto un costo económico como social. El costo económico corresponde a todo lo que se deja de producir y que será imposible de recuperar, esto no solo incluye los bienes que se pierden por no producirlos sino también una cierta degradación del capital humano, que resulta de la pérdida de destrezas y habilidades. Por otro lado, el costo social abarca, como se ha dicho, la pobreza e “inquietud social y política” que implica el desempleo en grandes escalas. Las personas sometidas a una ociosidad forzosa padecen frustración, desmoralización y pérdida del amor propio. Aunque este costo social es muy difícil de medir, es objeto de una profunda y general preocupación por el impacto que tiene en la sociedad.

La desigualdad promueve la violencia probablemente por su asociación con altas tasas de desempleo y subempleo en grupos específicos, y suscita sentimientos de privación y frustración económica en estos grupos. La violencia impide el desarrollo económico” (Buvinic & Morrison, 2012).

A escala macroeconómica, la violencia social reduce la inversión extranjera y nacional, y disminuye el ahorro interno, obstaculizando así las posibilidades de crecimiento a largo plazo. A nivel microeconómico, entre otros efectos, desalienta el interés individual en invertir tiempo y dinero en educación, e induce a sectores de la población a desarrollar habilidades delictivas en vez de estudiar.

3.2.4.2. Efectos sociales

Los efectos sociales más importantes son los psicológicos y los efectos discriminatorios (Mochón, 2010).

Efectos psicológicos negativos. El trabajo no es solo un medio para conseguir ingresos, sino también un factor de autoestima y una carta de presentación social. Por ello, el

desempleado se siente minusvalorado socialmente. Este sentimiento puede llegar a provocarle marginación social y enfermedades, como la depresión.

Efectos discriminatorios. El desempleo no afecta a todos los individuos por igual, sino que discrimina por edades, sexo u origen étnico, afectando más a ciertos colectivos. Es un hecho que existen unos grupos identificable de personas que permanecen desempleadas largos periodos de tiempo, dando lugar al desempleo de larga duración, que es más grave en sus consecuencias sobre los individuos que le desempleo de corta duración.

El costo económico del desempleo es, ciertamente, alto, pero el social es enorme. Ninguna cifra monetaria refleja satisfactoriamente la carga humana y psicológica de los largos períodos de persistente desempleo involuntario. La tragedia personal del desempleo ha quedado demostrada una y otra vez”.

La precariedad laboral y, evidentemente, el desempleo también aumentan la angustia de los afectados e influyen en la determinación de su plan de vida y su planificación familiar. Los jóvenes deben postergar su edad de emancipación ante la imposibilidad de acceso a la vivienda y de creación de una unidad familiar con unos ingresos estables, asimismo provocan una disminución de la natalidad y retrasan la edad a la que se tienen los hijos.

En el blog llamado “La economía adolescente” nos señala que los autores Jackson y Walsh establecen que como consecuencia de la pérdida del empleo, se producen tres cambios importantes: una disminución de ingresos económicos, una transformación en las relaciones sociales y un cambio en el lugar donde residía el ejercicio de la autoridad. Estos cambios provocan una desensibilización en las relaciones entre los miembros de la familia y entre ésta y el medio en que se desarrolla su vida cotidiana, dando lugar a un proceso de adaptación y cambio.

En el primero, los cambios producidos como consecuencia del desempleo, serían asimilados dentro del funcionamiento normal de la familia. En el segundo de los procesos descritos, la experiencia del desempleo tendría una función positiva, al ser utilizada como una oportunidad para realizar actividades que implican un cambio en los roles familiares.

El grado de estabilidad familiar depende a su vez de factores tales como el momento en que se produce la pérdida del trabajo dentro del proceso de desarrollo del ciclo de vida familiar. Asimismo, la tensión familiar producida tras la aparición del desempleo parece ser más acusada cuando afecta a personas con un bajo estatus ocupacional y con un período de desempleo superior a los seis meses.

En definitiva, si bien el desempleo puede ser considerado como un factor importante de desestabilización en las relaciones familiares, tal como lo señalan Bergere y Sana Rueda

en el blog “La economía adolescente”; el aumento de la tensión familiar no debe ser siempre considerado como una consecuencia directa del mismo. Éste actúa como un factor que acentúa el tipo de relaciones familiares existentes con anterioridad, intensificando el estrés y la tensión en aquellas familias en las que ya se daba un deterioro de las relaciones entre sus miembros.

La familia puede ser tanto el origen de tensión como de apoyo social, lo que explica el que ni en todos los estudios el desempleo esté asociado a un incremento en la tensión familiar ni en todos los casos se dé un deterioro en dichas relaciones.

3.3. Estrategias

3.3.1. Concepto

Rogelio Tobón en su libro *Estrategias comunicativas en la educación hacia un modelo semiótico-pedagógico*; establece que el concepto de estrategia es muy antiguo y está inevitablemente relacionado con las concepciones acerca de la guerra. Es una palabra griega, indisolublemente ligada al campo militar, pero no de cualquier manera, pues en su significado básico se trata de lo concerniente al mando de un ejército o de una armada. Se relaciona al cargo o la dignidad del jefe o estratega. El estratega es el general, el generalísimo, el almirante o caudillo o gobernador militar de una provincia (Tobón, 2004).

3.3.2. Tipos de estrategias

En el libro *Dirección y Administración de Recursos Humanos*, escrito por George Milkovich y John Boudreau, se definen los siguientes tipos de estrategias:

Estrategia de organización. La estrategia de una organización se centra en preguntas tales como: ¿En qué empresas debemos competir? ¿Cómo debemos hacerlo? La estrategia establece direcciones a largo plazo; integra las decisiones y las dirige hacia objetivos específicos.

Estrategia a nivel de corporación. Las preguntas estratégicas surgen en diversos niveles dentro de la organización, y a nivel corporación, lo más importante es: ¿En qué empresas debemos estar?

Estrategia a nivel de unidad. Las decisiones a nivel de unidad se centran en partes de la organización, con frecuencia llamadas centros de beneficios, líneas de empresas, o unidades de empresas. En este nivel, las decisiones estratégicas tienen como objeto decidir cómo competir en sus mercados específicos.

Estrategia a nivel funcional. Las decisiones funcionales abarcan los componentes particulares de la organización, tales como la mercadotecnia, finanzas y, por supuesto, la dirección de recursos humanos. En este nivel los directores formulan una estrategia que ayudará a su función a contribuir a alcanzar los objetivos corporativos de la unidad. Por ejemplo, la valoración adecuada del inventario y otras convenciones contables se encuentran determinados por las necesidades corporativas y de la unidad.

Estrategia de inducción. Los inductores compiten en el mercado de productos en función de la calidad y el precio. Se caracterizan por una estructura de organización centralizada y por un lento cambio tecnológico. Las características más valoradas en los empleados son la confiabilidad y la responsabilidad, y los puestos de trabajo se definen y controlan estrechamente. Se valora que los empleados tengan un desempeño sólido y consistente en las tareas específicas, no forzosamente la innovación o la competencia más allá de la requerida para el trabajo presente.

Estrategia de inversión. Los inversionistas consideran que la diferenciación de productos o las características únicas permitirán obtener amplios márgenes de beneficios. Pero esta confianza en la unicidad aumenta su susceptibilidad a los cambios del mercado y a otras presiones externas. Para protegerse, los inversionistas tienden a contratar personal en exceso, lo cual proporciona flexibilidad, pero a un precio. Sus tecnologías tienden a ser tan complejas y cambiantes que se requiere de empleados innovadores y altamente calificados.

Estrategia de implicación. Los comprometedores colocan las decisiones en el nivel de trabajo más bajo posible; suponen que los empleados se sienten comprometidos con las decisiones que ayudan a tomar, y que la iniciativa, creatividad y flexibilidad fluyen del compromiso. Motorola y Colgate-Palmolive se valen de esta estrategia.

En una estrategia de implicación, el enfoque crucial de recursos humanos es el diseño del trabajo. Son comunes los grupos de trabajo autónomos, con auxilio del supervisor por medio de información y recursos. La formación hace hincapié en la comunicación, la solución de problemas y las dinámicas de grupo (Milkovich & Boudreau, 1997, págs. 57-62).

3.3.3. Estrategias para la disminución del desempleo

El IESE Business School (2014) propone las siguientes estrategias para disminuir el desempleo:

Formación. Conseguir una colaboración eficaz y un compromiso real de las empresas y los centros de formación en el proceso de aprendizaje de los jóvenes, que facilite su incorporación al mercado.

Recién graduados. Mejorar el contenido del actual contrato en prácticas, dirigido a los jóvenes menores de 30 años, recién graduados, reduciendo las cuotas a la Seguridad Social sin mermar en las prestaciones, y consiguiendo un compromiso de las empresas para mantener un porcentaje de sus plantillas de este tipo de contratos en los próximos años, para facilitar la incorporación al mercado de trabajo de este colectivo.

Jóvenes. Disminuir las retenciones a los jóvenes con contrato de formación o de prácticas

Mercado. Ayudar a los nuevos emprendedores que se incorporan con su propia empresa al mercado laboral, con deducciones en la cuota a la Seguridad Social y facilitándoles financiación para nuevos proyectos y para las contrataciones de personal.

Orientación a parados. Mayor control y seguimiento de los parados con el fin de ofrecerles orientación, en función de sus conocimientos y experiencias.

Formación continua. Diseño de programas de formación intensivos que estén dirigidos a aquellos sectores y oficios que sean más demandados

Control. Hacer un seguimiento de los parados para asegurar que realizan una búsqueda activa de trabajo y que no rechazan ofertas sin razones.

En el informe *La formación para el empleo: La inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes*; escrito por la OIT en el año 2000; se establece que la educación es fundamental para promover la empleabilidad, la productividad y la inserción laboral.

La educación y la formación son los principales instrumentos de que se dispone para preparar a los individuos para un mundo de trabajo que está en rápida evolución y que cada vez es más exigente, así como para incrementar su empleabilidad. La empleabilidad de una persona individual supone su capacidad para obtener y mantener un empleo y para mejorar su productividad y perspectivas de ingreso, compitiendo eficazmente en el mercado de trabajo, así como su movilidad profesional, su capacidad de “aprender a aprender” con vistas al nuevo mercado de trabajo y las nuevas oportunidades de empleo, de integrarse plenamente en la vida económica y social y, en general, de trabajar y vivir

bien en una sociedad de conocimiento avanzando, de comunicaciones y de tecnología. “Los activos de empleabilidad comprenden conocimientos, capacidades y actitudes, por lo menos a tres niveles (OIT, 2000, pág. 18).

-los activos de base, como las capacitaciones básicas y los atributos personales fundamentales (por ejemplo, fiabilidad e integridad);

-los activos intermedios, del tipo de las capacitaciones específicas para la ocupación correspondiente, las capacitaciones genéricas o clave (como la capacidad de comunicación y de resolver problemas) y los atributos personales clave (como la motivación y la iniciativa), y

-los activos de alto nivel, que comprenden las capacitaciones que contribuyen a la eficacia organizativa, como el trabajo en equipo y la autogestión”.

La complementariedad de la educación y la formación pueden ilustrarse como una pirámide de empleabilidad, cuyo fundamento se asienta en los activos de base y cuya cima son los activos de alto nivel de cada persona. Podemos definir así la empleabilidad: una persona individual es empleable cuando es capaz de: 1) obtener un empleo, 2) mantenerse empleado, progresar en su trabajo y ser capaz de adaptarse a los cambios, 3) obtener otro empleo si lo desea para cambiar de trabajo o porque ha sido despedido, y 4) dar prueba de flexibilidad, ingresando y saliendo de la fuerza de trabajo en diversos períodos de su ciclo vital (para las mujeres esto es especialmente importante por la necesidad que tienen de tomar tiempo para la maternidad y la crianza).

¿Qué debe tener un adolescente para sobresalir en el mercado laboral y tener más oportunidades de encontrar empleo? La suma de conocimientos, capacitaciones y actitudes es lo que constituye la competencia de una persona individual. La competencia es, pues, mucho más que la adquisición lineal y por orden de un determinado conjunto de capacitaciones relacionadas con un empleo y la capacidad de llevar a cabo tareas específicas en un puesto de trabajo concreto (OIT, 2000). El actual mundo de trabajo requiere unos individuos aptos para aplicar su conocimiento en distintos contextos y en varias condiciones tecnológicas, así como reaccionar con independencia y creatividad. La competencia es un bloque estructurado de conocimientos, capacitaciones y actitudes que adquieren las personas desde que se inscriben cuando son pequeños en la educación básica, pasando por la formación inicial y la experiencia laboral hasta prepararse para ingresar en el mercado de trabajo como adolescentes o jóvenes adultos, y siguen aprendiendo y entrenándose a lo largo de sus vidas.

La capacidad de una persona individual para encontrar y retener un empleo tiene mucho que ver con la educación general: cuanta menos educación hayan tenido las personas, más probabilidad tendrán de quedar sin empleo.

La educación debería preparar a los jóvenes para que adopten unas carreras que no tengan un carácter rectilíneo, y para eventualidad probable de que durante su vida laboral se produzcan varios cambios de carrera, es decir, la educación debe capacitar a los jóvenes en sus carreras a ser polifacéticos y poder ejercer cualquier trabajo dentro de su área, y aumentar así sus probabilidades de encontrar empleo.

La formación y capacitación profesionales tienen muchas ventajas, pero también ciertas deficiencias. Ante el creciente desempleo que impera entre los que ingresan en la fuerza de trabajo con amplios antecedentes académicos pero poca experiencia laboral. Muchos países piensan que la educación y formación profesionales son la solución del problema. Los resultados no siempre han sido satisfactorios, y la esperanza de dotar a los estudiantes que salen del sistema educativo con capacitaciones prácticas que le facilitasen una transición más fácil al mundo del empleo y que mitigasen el desempleo juvenil se ha cumplido sólo parcialmente (OIT, 2000).

IV. Hipótesis y cuadro de operacionalización de variables

4.1. Hipótesis: La principal causa del desempleo en los jóvenes universitarios es la falta de experiencia laboral.

Variable independiente: Experiencia laboral.

Variable dependiente: Desempleo.

4.2. Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Indicadores	Fuente de información	Técnica	Procedimientos de análisis
Desempleo	Es un desequilibrio del mercado laboral, y que este desequilibrio se concreta en excesos de oferta de trabajo, en el sentido de que existiendo personas que desean trabajar no pueden hacerlo (Mochón, 2006).	-Causas del desempleo -Tipos de desempleo -Efectos económicos del desempleo -Efectos sociales del desempleo	Jóvenes desempleados de quinto año del departamento de ciencias económicas	Encuesta cerrada	Análisis cuantitativo
Experiencia laboral	La experiencia laboral es el conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un determinado puesto laboral, o durante un periodo de tiempo específico (Westreicher, 2020).	-Número de horas trabajadas. -Adaptación al mercado laboral -Diferentes trabajos realizados	Jóvenes desempleados de quinto año del departamento de ciencias económicas	Encuesta cerrada	Análisis cuantitativo

V. Diseño metodológico

5.1. Tipo de investigación

Según el libro *Metodología de la investigación*, el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández, Collado, & Lucio, 2006).

En el libro *Didáctica de las Ciencias experimentales*, se establece que en el paradigma positivista la realidad se presenta como simple, tangible, convergente y fragmentable. Esta concepción supone la legitimidad de estudiar la realidad en sus manifestaciones externas, con la posibilidad de observar y medir sus elementos. El paradigma positivista ha sido muy influenciado por el auge de las Ciencias Naturales y exactas, y el método científico como fuente válida del conocimiento. Además, al positivismo le interesa explicar los hechos o causas de los fenómenos sociales, con una ligera referencia a los estados subjetivos (Quesada, 2004).

Por lo establecido en los libros, esta investigación sobre el desempleo en los jóvenes universitarios del último año de las carreras de Ciencias Económicas de la FAREM- Estelí, es de paradigma positivista, sustentado en el enfoque cuantitativo.

Es cuantitativa porque se debe investigar y analizar los datos cuantitativos sobre la variable dependiente “desempleo” y la variable independiente “experiencia laboral”. Esto nos permite analizar los datos de manera numérica, a través de la recolección de datos mediante encuesta cerrada. Y es de paradigma positivista porque busca determinar lo que realmente es, no busca interpretar sino ser objetivo.

5.2. Tipo de estudio

Este trabajo conlleva un estudio descriptivo, ya que, se centra en recolectar datos y delimitar los hechos del problema de investigación. El desempleo es un problema conocido y se pretende medir que tanto afecta social y económicamente a los jóvenes universitarios.

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro tipo de fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide recolecta información sobre cada una de ellas, para así (valga la redundancia) describir lo que se investiga” (Hernández, Collado, & Lucio, 2006, pág. 102).

Es por eso que este estudio es descriptivo, porque su objetivo general es caracterizar el desempleo juvenil universitario.

En cuanto al tiempo, este estudio es de corte transversal. En este tipo de estudio se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (Hernández, Collado, & Lucio, 2006).

En base al concepto encontrado en el libro, el estudio es de corte transversal porque está delimitado a un tiempo, al segundo semestre del año 2020.

Según los medios para obtener los datos, la investigación es de campo, porque se toma muestras del fenómeno, en este caso de los jóvenes universitarios desempleados del departamento de Ciencias Económicas.

5.3. Universo y muestra

La población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con las determinadas especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y de tiempo (Hernández, Collado, & Lucio, 2006).

Es por eso que la población son esos jóvenes universitarios de quinto año del departamento de Ciencias Económicas de la FAREM- Estelí, que buscan empleo y no encuentran. Son ellos los que concuerdan con las características requeridas para el estudio.

El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico.

Los muestreos no probabilísticos son procedimientos de selección que se caracterizan porque los elementos de la población no tienen una probabilidad conocida de selección. En consecuencia, en el muestreo no probabilístico es imposible conocer la magnitud del error asociado a la estimación del parámetro poblacional (Vivanco, 2005).

Para determinar la muestra se realizó un muestreo por conveniencia.

El muestreo por conveniencia consiste en seleccionar las unidades muestrales más convenientes para el estudio o en permitir que la participación de la muestra sea totalmente voluntaria. Por tanto, no existe control de la composición de la muestra y se eligen de acuerdo a su fácil disponibilidad (Fernández, 2004).

La determinación de la población y su respectiva muestra se obtuvo con el apoyo de los presidentes de grupo de cada carrera del departamento de Ciencias Económicas, quienes aportaron la información de los estudiantes desempleados. Llegando así a un total de 63 estudiantes desempleados, a quienes se les aplicó un cuestionario en línea.

5.4. Técnicas e instrumentos

La técnica utilizada en la investigación es la encuesta y el instrumento el cuestionario.

En el libro *El uso de las encuestas en las ciencias sociales*, se define a la encuesta de la siguiente manera:

La encuesta es una forma de obtener datos directamente de la gente en una forma sistemática y estandarizada, por lo cual se aplica una serie de preguntas las cuales deben ser estructuradas previamente. Las preguntas por lo general se presentan escritas en un formato llamado cuestionario. Éste es aplicado en la misma forma a todas las personas de una parte de la población (Quispe, 2013, pág. 11)

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una variable o más variables a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario es tan variado como los aspectos que mide. Básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas.

“Las preguntas cerradas contienen categorías u opciones de respuestas que han sido previamente delimitadas. Es decir, se presentan a los participantes las posibilidades de respuestas, quienes deben acotarse a éstas. Pueden ser dicotómicas (dos posibilidades de respuestas) o incluir varias opciones de respuesta” (Hernández, Collado, & Lucio, 2006, pág. 310).

En base a lo que establecen estos libros, la técnica utilizada en esta investigación es la encuesta y el instrumento el cuestionario.

5.5. Etapas de la investigación

5.5.1. Investigación documental

En esta etapa se identificó el problema, se elaboró el objetivo general y los específicos, el planteamiento del problema y los antecedentes, para los cuales se realizó una búsqueda exhaustiva de las tesis relacionadas el tema en la biblioteca Urania Zelaya de la Facultad Regional Multidisciplinaria, Estelí (FAREM – Estelí), y para las tesis internacionales la búsqueda fue en distintos sitios web. Posteriormente se realizó la justificación donde se aborda por qué se realiza la investigación y a quienes beneficia.

Luego se realiza el marco teórico con la ayuda de varios libros adquiridos en la biblioteca anteriormente nombrada, y con libros digitales e informes, además de algunos sitios web.

5.5.2. Elaboración de instrumentos

En esta etapa se realizaron los instrumentos para la recolección de datos, siendo la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Este será dirigido a estudiantes desempleados de quinto año del departamento de Ciencias Económicas de la FAREM-Estelí.

5.5.3. Trabajo de campo

En esta etapa se procede a recopilar la información que brindan los jóvenes desempleados de quinto año del departamento de Ciencias Económicas mediante la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario.

A los jóvenes desempleados se les debe explicar el objetivo de la investigación y sus fines académicos.

5.5.4. Elaboración de documento final

Una vez se recopiló la información de libros, tesis, sitios webs, informes y periódicos, se determinó la población y se realizaron los instrumentos, se procedió a elaborar el documento final.

VI. Resultados

En este apartado se abordarán los resultados y el análisis de los instrumentos aplicados, así como la presentación gráfica de los mismos para dar salida a los objetivos planteados.

6.1. Caracterización de los jóvenes desempleados

Estos son los resultados que corresponden al primer objetivo de la investigación, en el cual se aborda una caracterización de los jóvenes universitarios desempleados.

Tabla de contingencia N°1: Sexo del encuestado / Edad del encuestado

Recuento		Edad del encuestado					Total
		20 años	21 años	22 años	23 años	24 a más años	
Sexo del encuestado	Masculino	0	3	5	4	1	13
	Femenino	2	16	23	5	4	50
Total		2	19	28	9	5	63

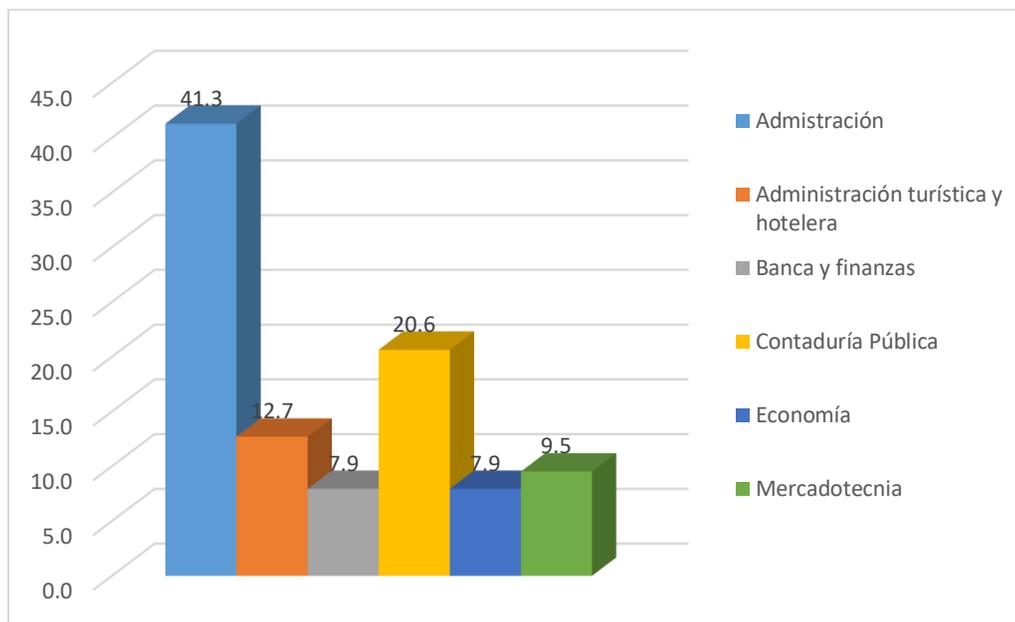
Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

La tabla de contingencia N°1, muestra el cruce entre la variable de la edad del encuestado y su sexo. Del total de los encuestados, 13 son del sexo masculino (21%), 3 de ellos tienen 21 años de edad, 5 poseen 22 años de edad, mientras que 4 tienen 23 años de edad y solamente 1 tiene 24 a más años.

Del total de los encuestados, 50 son del sexo femenino, lo cual equivale al 79% de los encuestados, de las cuales 2 poseen 20 años de edad, 16 poseen 21 años de edad, mientras que 23 estudiantes del sexo femenino tienen 22 años de edad, 5 poseen 23 años y solamente 4 tienen 24 a más años de edad.

La edad con más jóvenes desempleados son los 22 años, con un total de 28 de los 63 encuestados (5 del sexo masculino y 23 femenino), y la edad que menos jóvenes desempleados posee son los 20 años de edad con solamente 2 estudiantes, ambas del sexo femenino.

Gráfico N° 1: Carrera del encuestado

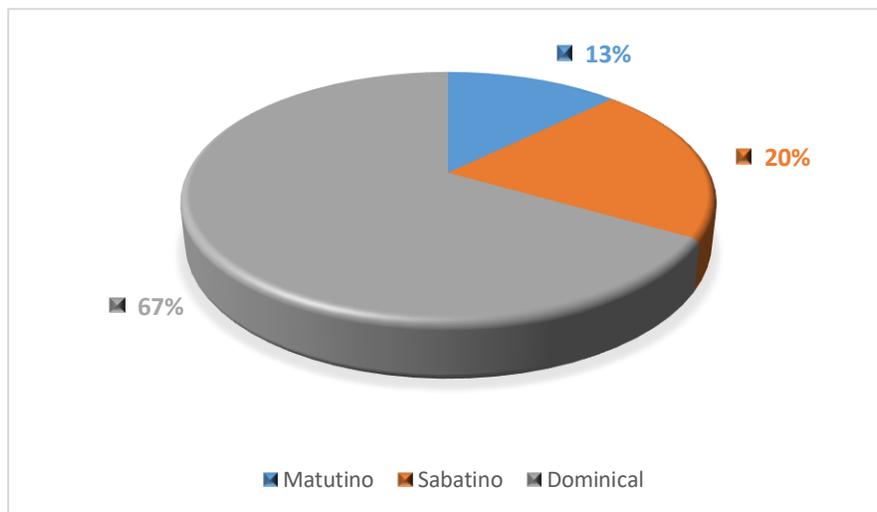


Fuente: *Elaboración propia con base a cuestionario aplicado*

El gráfico N°1, muestra que el 41.3% (26) de los jóvenes encuestados son de quinto año de la carrera de Administración, 20.6% (13) son de la carrera de Contaduría Pública, mientras que un 12.7% (8) son de Administración Turística y Hotelera, 9.5% (6) son estudiantes desempleados de la carrera de Mercadotecnia y un 7.9% (5) fueron de la carrera de Economía y otro 7.9% de Banca y finanzas, siendo Administración la carrera que más estudiantes desempleados posee y a quienes se les aplicó el instrumento.

Los estudiantes de estas carreras no deberían tener problema en encontrar empleo una vez se gradúen, ya que constituyen puestos muy importantes para las empresas, pero la experiencia laboral podría ser el impedimento para obtener un puesto de trabajo.

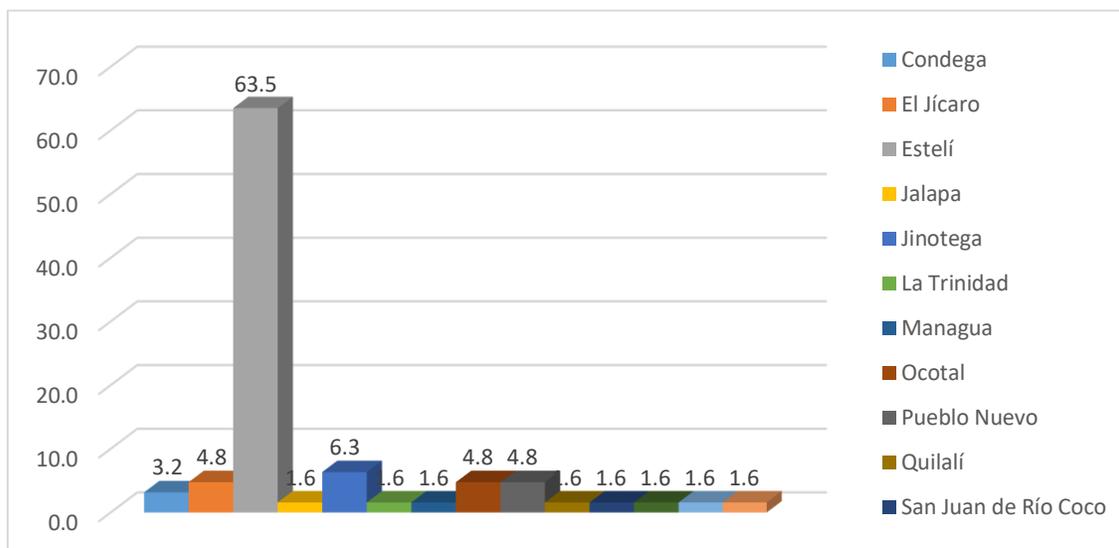
Gráfico N° 2: Turno del encuestado



Fuente: Elaboración propia con base a cuestionario aplicado.

En el gráfico N°2, se muestra que el 67% de los encuestados son del turno dominical, conformado por estudiantes de la carrera de Administración, Contaduría Pública, Economía, Mercadotecnia y Banca y finanzas, ya que pertenecen a dicho turno. El 20% de los jóvenes desempleados son del turno sabatino, en este turno están nuevamente las carreras de Administración y Contaduría Pública, ya que dichas carreras están dividida en ambos turnos, mientras que sólo el 13% de los encuestados son del turno matutino, conformados en su totalidad por estudiantes de la carrera de Administración turística y hotelera.

Gráfico N° 3: Procedencia del encuestado



Fuente: Elaboración propia con base a cuestionario aplicado.

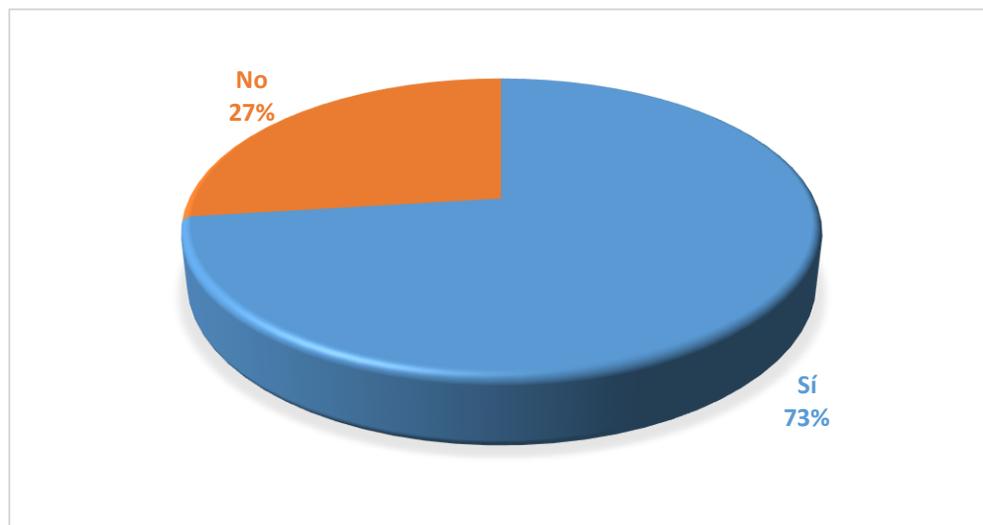
Según el gráfico N°3, los resultados muestran que el 63.5% de los jóvenes desempleados que se encuestaron son de la ciudad de Estelí, mientras que el 6.3% son de Jinotega,

4.8% para El Jícaro, Ocotal y Pueblo Nuevo. 3.2% de los encuestados son originarios de Condega y solamente 1.6% cada uno para Jalapa, La Trinidad, Managua, Quilalí, San Juan de Río Coco, Sébaco, Somoto y Yalí. Esto indica que la mayoría de los estudiantes desempleados de quinto año del departamento de Ciencias Económicas son de la ciudad de Estelí, esto se podría deber simplemente a que Estelí aporta más estudiantes a la Universidad en general que las otras ciudades o tal vez porque a los jóvenes se les complica más encontrar empleo en dicha ciudad por motivos de explosión demográfica.

6.2. Causas del desempleo en los jóvenes

Estos son los resultados que corresponden al segundo objetivo de investigación, en el cual se logra identificar las principales causas del desempleo en los jóvenes universitarios.

Gráfico N° 4: ¿Ha tenido algún empleo anteriormente?

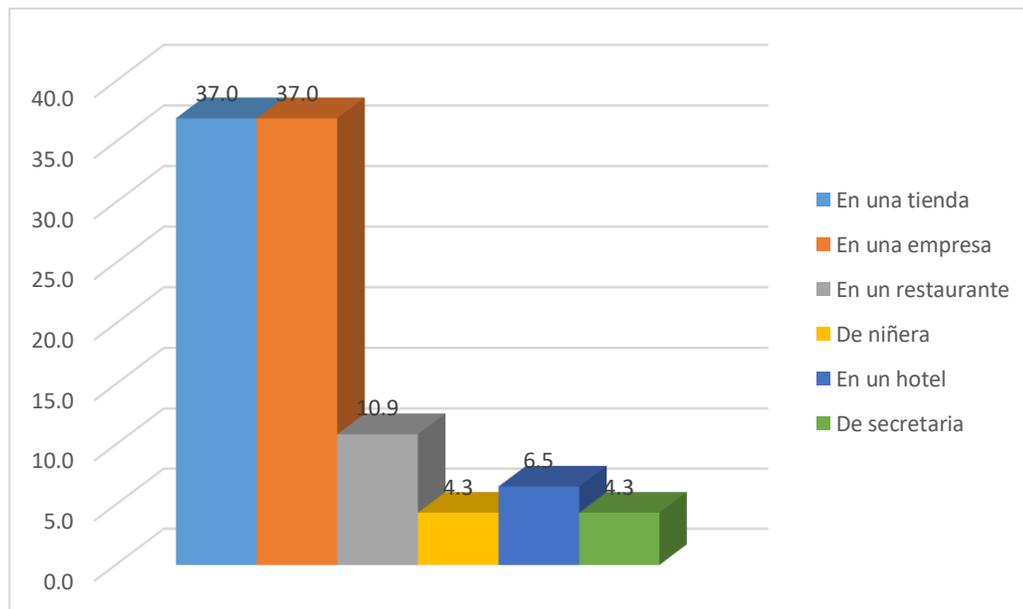


Fuente: Elaboración propia con base a cuestionario aplicado.

Según el gráfico N°4, el 73% de los jóvenes universitarios encuestados sí han tenido un empleo anteriormente a su situación actual de desempleo (46), mientras que solamente 17 de ellos no han tenido un empleo anteriormente, esto corresponde al 27% del total de encuestados.

El 73% de los encuestados, los cuales sí han tenido un empleo anteriormente, puede que estén atravesando Desempleo Friccional, ya que este tipo de desempleo se da cuando la persona deja su anterior empleo por uno u otro motivo para encontrar un empleo que se adapte mejor a sus cualificaciones y gustos.

Gráfico N° 5: ¿En qué laboró?

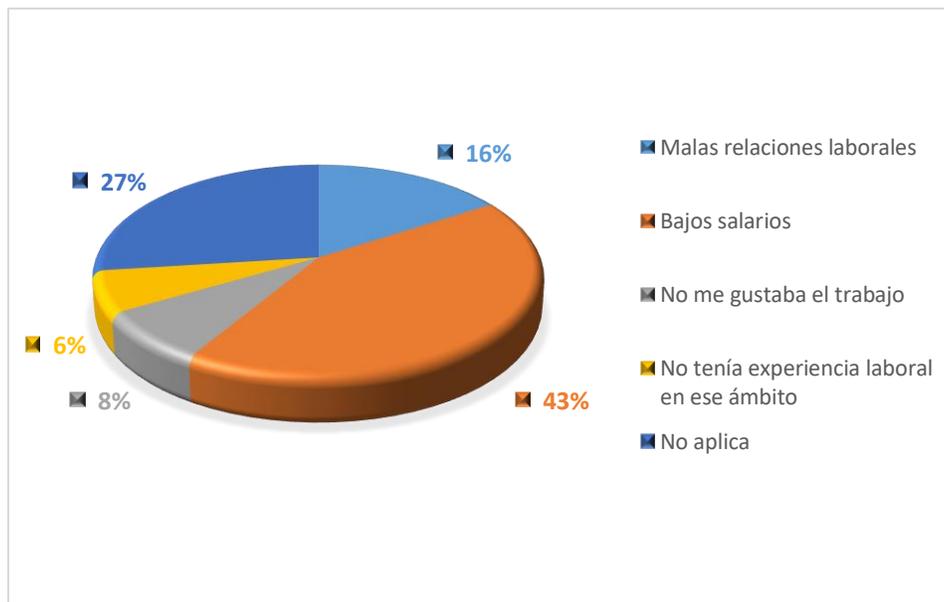


Fuente: Elaboración propia con base a cuestionario aplicado.

Según el gráfico N°5, de los 46 jóvenes que sí habían tenido un empleo anteriormente y que corresponden al 73% de los encuestados, el 37% trabajó en una tienda, la mayoría de ellos en tiendas de ropa y tiendas de celulares, aunque también en pulperías. Otro 37% laboró en una empresa, la mayoría en empresas de tabaco y empresas de servicio como Claro y Movistar. El 10.9% trabajó en un restaurante, aquí se incluyen buffets, comedores y grandes restaurantes. Solamente el 6.5% laboró en un hotel, de recepcionista principalmente, esta respuesta está muy influenciada por los estudiantes de Administración turística y hotelera. El 4.3% laboró de niñera y otro 4.3% de secretaria en oficinas de leyes.

Los puestos de trabajo en tiendas y empresas parecen ser los más fáciles de conseguir, pero al mismo tiempo los más propensos a perderse, pero, ¿por qué? En el siguiente gráfico se determinan las razones por las cuales los encuestados dejaron ese puesto de trabajo.

Gráfico N° 6: Razón por la que dejó su anterior trabajo

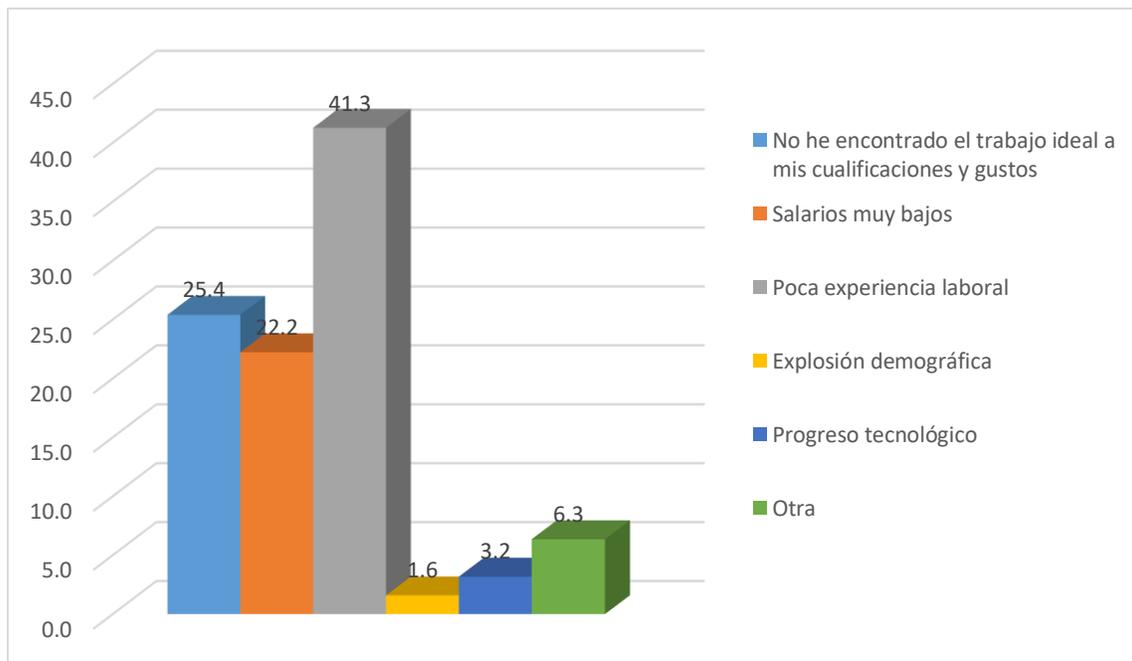


Fuente: *Elaboración propia con base a cuestionario aplicado.*

En el gráfico N°6, se muestra que la principal razón por la que los jóvenes dejaron su anterior trabajo son los bajos salarios en los determinados puestos de trabajo mencionados anteriormente.

Los bajos salarios abarcan un 43%, mientras que las malas relaciones laborales ocupan un 16%. Mientras que el 8% de los encuestados dejó su anterior empleo porque el trabajo no era de su agrado. Solamente el 6% no tenía experiencia laboral en ese trabajo y por lo tanto perdieron el empleo, mientras que el 27% de los encuestados no aplica a esta pregunta, es decir, son el mismo 27% de los encuestados que no ha tenido un empleo anteriormente, tal como se menciona en el gráfico N°4.

Gráfico N° 7: Principal razón por la que no encuentra empleo



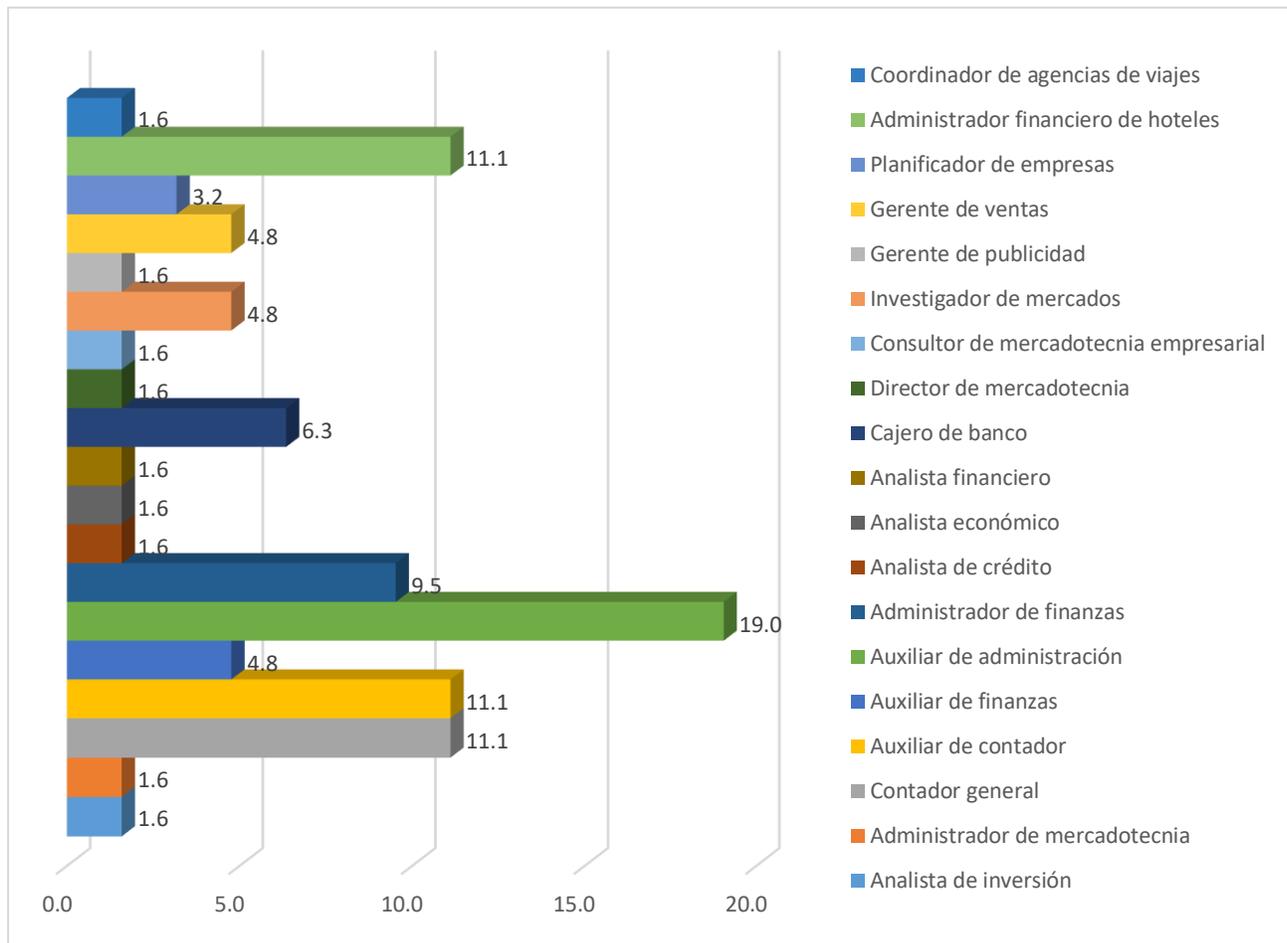
Fuente: Elaboración propia con base a cuestionario aplicado.

El gráfico N°7, muestra que la principal razón por la que los jóvenes universitarios no encuentran empleo es la poca experiencia laboral con un 41.3%, lo que equivale a 26 del total de encuestados. Esto indica que la hipótesis se cumple parcialmente, siendo un factor por el que los jóvenes no encuentran empleo, pero no el único. El 25.4% considera que la principal razón por la que no encuentra empleo es no haber encontrado todavía el trabajo ideal que se adapte a sus cualificaciones y gustos. Por otra parte, el 22.2% establece que la principal razón de su desempleo son los salarios muy bajos, esta opción fue la principal razón por la que los jóvenes dejaron su anterior empleo como se observó en el gráfico N°6, y además es una de las principales razones por las que no encuentran otro.

El 3.2% de los jóvenes desempleados establecen que el progreso tecnológico es una de las razones de su desempleo, cada vez hay modos de producción más tecnológicos y automatizados, que hacen que dada las nuevas formas de producción las cualificaciones del empleado no sean ya las deseadas, lo que obliga a los trabajadores a reinventarse.

Solamente el 1.6% de los encuestados señala a la explosión demográfica como la razón por la que no encuentra empleo, esto quiere decir que cada vez hay más personas optando a un empleo y cada vez menos puestos de trabajo, lo que obliga a las personas a prepararse cada vez más para sobresalir en el mercado laboral y tener más oportunidades de encontrar empleo. El 6.3% estableció otras razones por las que no encuentran empleo, entre ellas, la falta de tiempo por sus estudios y por la pandemia del COVID-19.

Gráfico N° 8: Cargo que se ajusta más a su perfil profesional



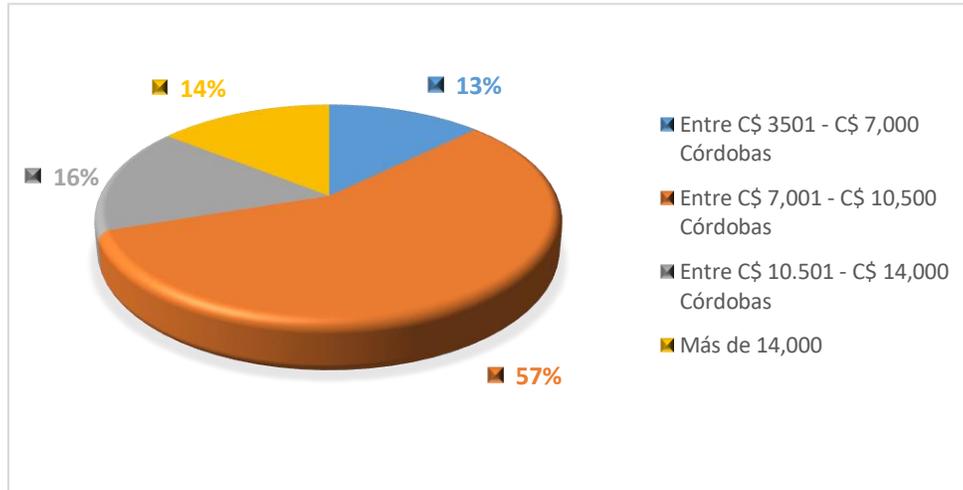
Fuente: Elaboración propia con base a cuestionario aplicado.

Los resultados del gráfico N°8, muestran que los cargos que más se ajustan a los perfiles de los encuestados son el cargo de auxiliar de administración, con un 19%, seguido de los cargos de Administrador financiero de hoteles, auxiliar de contador y contador general con un 11.1% cada uno. Además del puesto de administrador de finanzas con un 9.5%. El cargo de cajero de banco se ajusta más al perfil del 6.3% de los encuestados.

Por otro lado, el cargo de investigador de mercados se lleva el 4.8%, al igual que el cargo de auxiliar de finanzas, mientras que el 3.2% de los jóvenes prefiere planificador de empresas. Por último los puestos de analista financiero, económico, y de crédito son los perfiles menos predilectos por el encuestado, junto con analista de inversión y administrador de mercadotecnia, con 1.6% cada uno.

Puede que los jóvenes desempleados hayan rechazado trabajos ajenos a sus perfiles, y que por lo tanto esperan tener oportunidades en dichos cargos, así que lo mejor para ellos es culminar sus estudios para ser más competitivos en el mercado laboral por esos cargos.

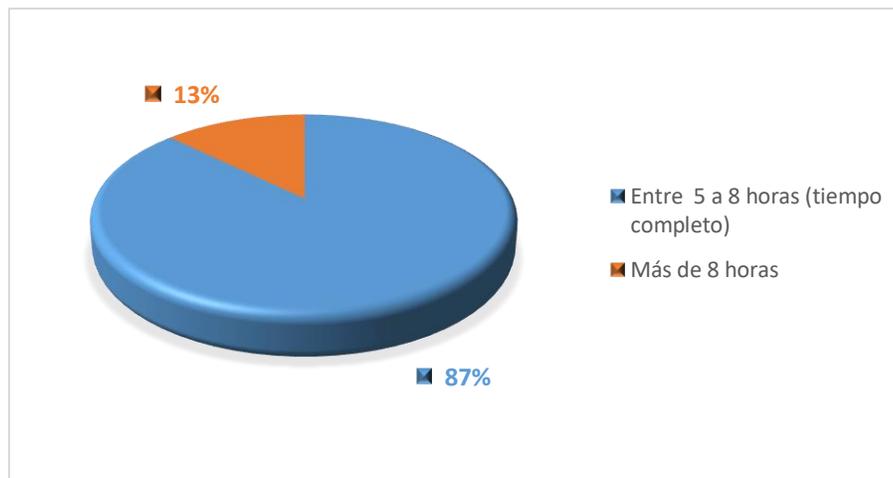
Gráfico N° 9: Salario que estaría dispuesto a recibir



Fuente: Elaboración propia con base a cuestionario aplicado.

El gráfico N°9, muestra el salario en el que los jóvenes se sienten más cómodos y menos propensos a abandonar el empleo, ya que los salarios bajos fue la principal razón por la que los jóvenes dejaron su anterior trabajo (Gráfico N°6). El 57% (36 encuestados) estarían dispuestos a recibir un salario entre C\$ 7,001 a C\$ 10,500 córdobas mensuales, mientras que el 16% (10 encuestados) aceptarían un salario entre C\$ 10,501 a C\$ 14,000 córdobas. Otro 14 % (9 encuestados) estarían dispuestos a ganar más de C\$ 14,000, y solamente un 13% (8 encuestados) aceptarían entre C\$ 3,501 a C\$ 7,000 córdobas.

Gráfico N° 10: Horas al día que estaría dispuesto a laborar



Fuente: Elaboración propia con base a cuestionario aplicado.

El gráfico N°10, muestra que el 87% (55 encuestados) estarían dispuestos a trabajar entre 5 a 8 horas diarias, mientras que solamente un 13% (8 encuestados) estarían dispuestos a trabajar más de horas diarias. Por lo tanto, la mayoría de los jóvenes se sienten más cómodos con un salario entre C\$ 7,001 a C\$ 10,500 córdobas y trabajando entre 5 a 8 horas diarias.

Tabla de contingencia N°2: Tiempo sin encontrar empleo / Medios por los cuales busca empleo

Recuento		Medios por los cuales busca empleo						Total
		Periódicos	Internet	Radio	Contactos	Todas las anteriores	Otro	
Tiempo que lleva sin encontrar empleo	De 1 a 3 meses	0	5	0	9	0	0	14
	De 4 a 6 meses	0	8	1	5	3	0	17
	De 7 a 9 meses	1	2	0	0	0	0	3
	De 10 a 12 meses	1	1	0	2	0	0	4
	Más de 1 año	0	12	2	10	0	1	25
Total		2	28	3	26	3	1	63

Fuente: Elaboración propia con base a cuestionario aplicado.

La tabla de contingencia N°2, cruza el tiempo que el joven lleva sin encontrar empleo y los medios por los cuales busca empleo, ya que puede que los jóvenes tengan los conocimientos y actitudes necesarias para optar a un puesto de trabajo, pero que el enfoque de búsqueda no sea el correcto.

Los resultados muestran que de los dos encuestados que buscan empleo a través de los periódicos, uno lleva de 7 a 9 meses sin encontrar empleo y otro de 10 a 12 meses. 28 de los encuestados buscan empleo por medio de internet, 5 de ellos llevan de 1 a 3 meses, 8 llevan de 4 a 6 meses, 2 de 7 a 9 meses, 1 de 10 a 12 meses y 12 encuestados llevan más de 1 año.

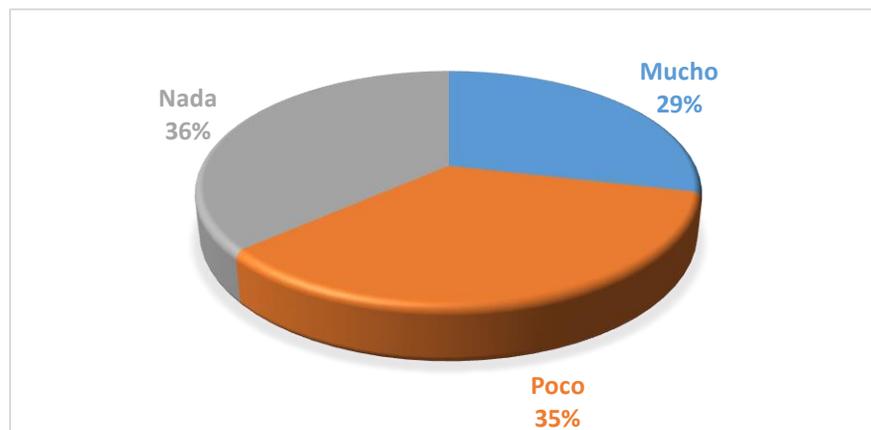
De los 3 jóvenes que buscan empleo a través de la radio, uno de ellos lleva de 4 a 6 meses sin encontrar empleo y 2 llevan más de 1 año, mientras que 26 jóvenes utilizan los contactos, y 9 de ellos llevan de 1 a 3 meses sin encontrar empleo, 5 llevan de 4 a 6 meses, 2 llevan de 10 a 12 meses y 10 llevan más de 1 año.

Los 3 jóvenes que utilizan todos los medios anteriores llevan de 4 a 6 meses sin encontrar empleo y el único encuestado que utiliza otro medio lleva más de 1 año. Con estos resultados podemos concluir que el Internet es el medio de búsqueda de empleo menos eficiente, porque 28 de los jóvenes que lo utilizan no han tenido éxito y además 12 de ellos llevan más de 1 año buscando empleo a través de él.

6.3. Efectos socioeconómicos del desempleo en los jóvenes

Estos son los resultados correspondientes al tercer objetivo de la investigación, en el cual se logra señalar los distintos efectos sociales y económicos que provoca el desempleo en los jóvenes universitarios.

Gráfico N° 11: Cuánto le ha afectado el desempleo en el sentido de la discriminación

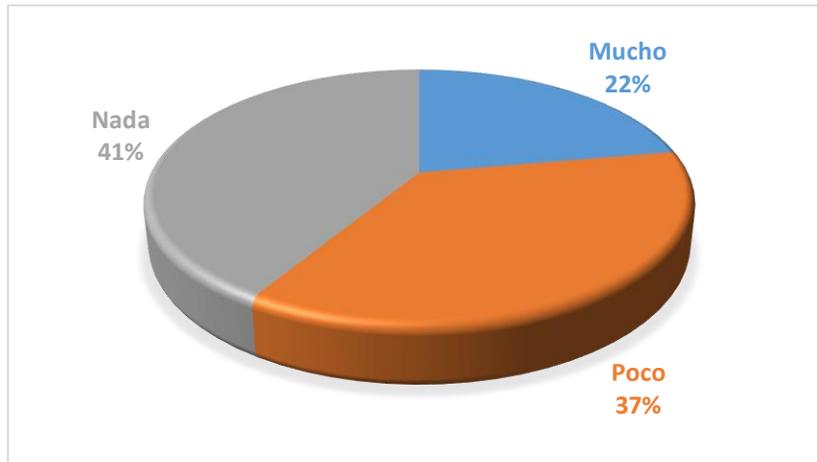


Fuente: Elaboración propia con base a cuestionario aplicado.

En el gráfico N°11, se puede observar qué tanto les ha afectado el desempleo a los jóvenes en el sentido de la discriminación. El 36% (23 jóvenes) dice no haber sido afectado en nada por el desempleo en el sentido de la discriminación, mientras que al 35%

(22 jóvenes) les ha afectado poco y al 29% (18) de los jóvenes encuestados les ha afectado mucho.

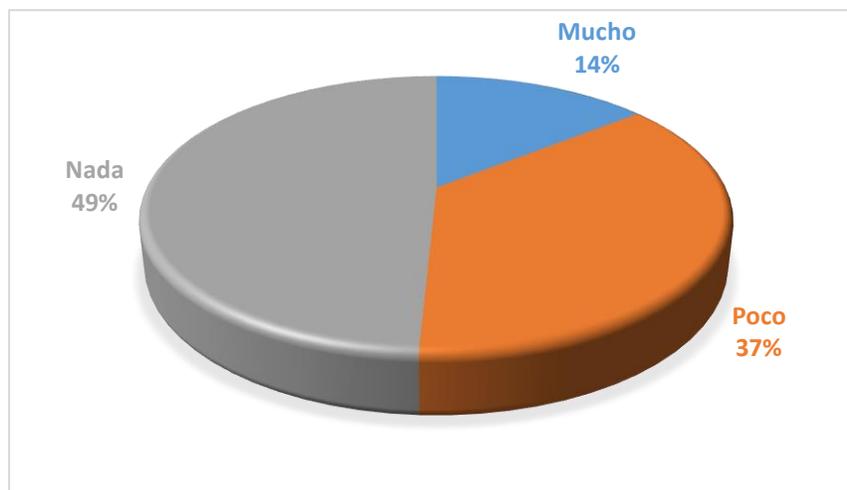
Gráfico N° 12: Cuánto le ha afectado el desempleo en generar depresión



Fuente: Elaboración propia con base a cuestionario aplicado.

Otro efecto social que podría generar el desempleo es la depresión. El 41% (26 jóvenes) dice que el desempleo no le ha generado depresión en lo absoluto, mientras que el 37% (23 encuestados) establecen que el desempleo les ha generado poca depresión y al 22% (14 encuestados) les ha generado mucha depresión en su persona.

Gráfico N° 13: Cuánto le ha afectado el desempleo en crear problemas familiares

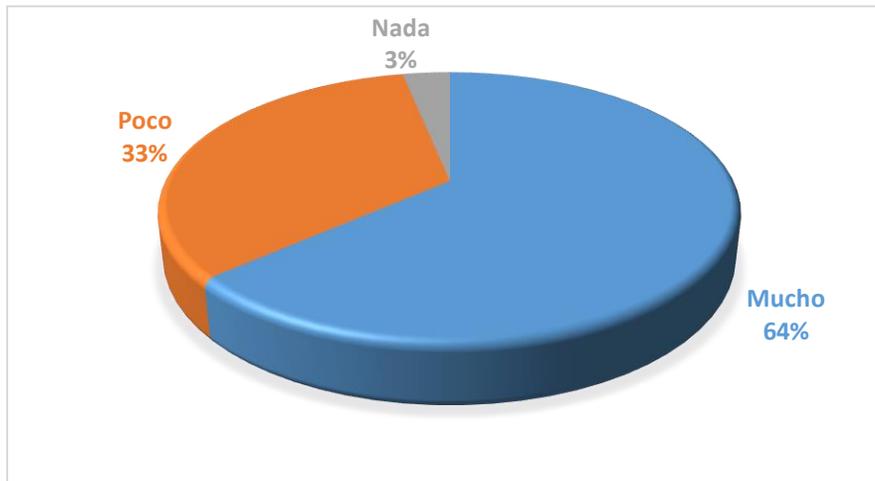


Fuente: Elaboración propia con base a cuestionario aplicado.

En el gráfico N°13, el desempleo suele afectar a las personas generando problemas familiares, y el poco o gran apoyo de la familia puede significar la motivación para seguir

intentando encontrar empleo o también lo que termine de hundir a los jóvenes en la depresión. Al 49% (31 encuestados) no le ha afectado en lo absoluto el desempleo en crear problemas familiares, mientras que al 37% (23 encuestados) les ha afectado poco y solamente a un 14% (9 encuestados) les ha afectado mucho.

Gráfico N° 14: Cuánto le ha afectado el desempleo económicamente

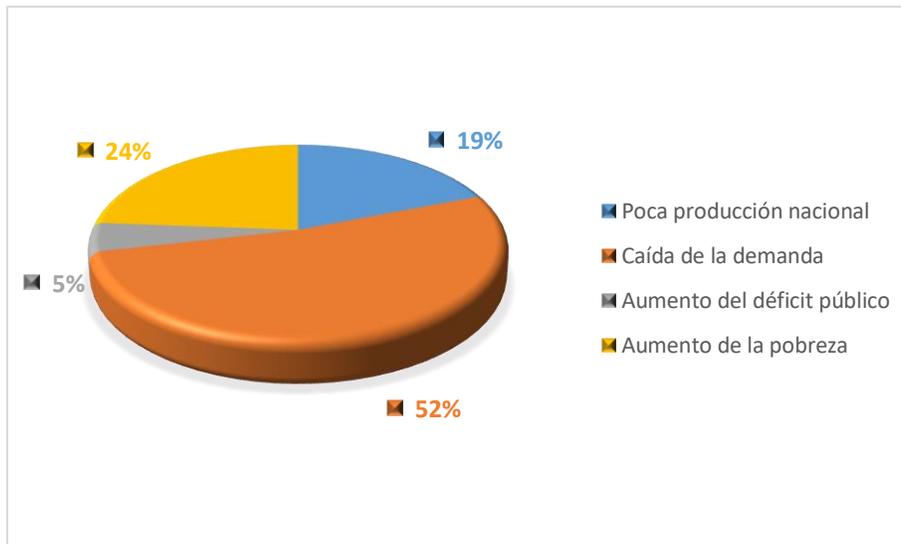


Fuente: Elaboración propia con base a cuestionario aplicado.

El gráfico N°14, muestra los efectos económicos del desempleo en los jóvenes universitarios, los resultados son los siguientes. Al 64% (40 encuestados) el desempleo les ha afectado mucho económicamente, mientras que al 33% (21 encuestados) les ha afectado poco y solamente al 3% (2 encuestados) no les ha afectado en lo absoluto. Esto indica que a los jóvenes el desempleo les ha afectado mucho más en lo económico que en lo social, ya que económicamente afecta mucho a un 64% de los encuestados, mientras que socialmente afecta en diferentes aspectos a un máximo de 29% de los jóvenes universitarios.

El hecho de que el desempleo afecte a los jóvenes mucho más en lo económico que en lo social, no quiere decir que los aspectos sociales no sean importantes, ya que estos podrían ser igual de negativos o inclusive peor por el daño psicológico que puede causar en el joven.

Gráfico N° 15: Principal efecto del desempleo en el país



Fuente: *Elaboración propia con base a cuestionario aplicado.*

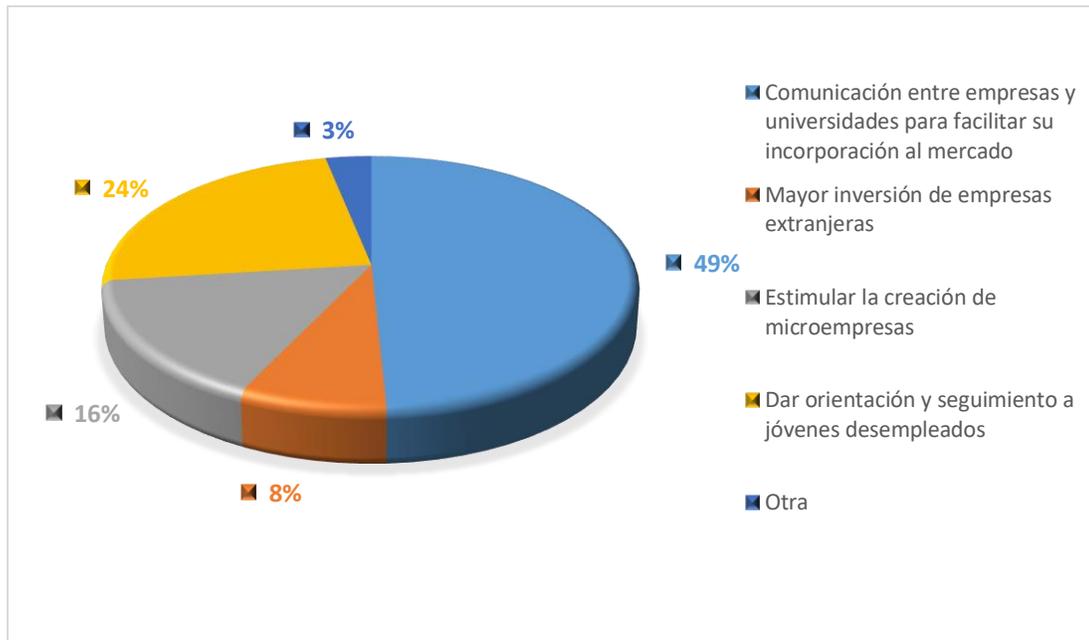
El gráfico N°15, muestra los principales efectos del desempleo a nivel macro. Los encuestados creen que el mayor efecto del desempleo en el país es la caída de la demanda con un 52% (33 encuestados), esto debido a la disminución de ingresos que genera el desempleo.

El 24% (15 encuestados) establecen al aumento de la pobreza como principal efecto del desempleo en el país, mientras que un 19% (12 encuestados) señalan la poca producción nacional y solamente un 5% establecen al aumento del déficit público como el principal efecto del desempleo en el país.

6.4. Estrategias para la inserción laboral de los jóvenes

Estos los resultados correspondientes al último objetivo de investigación, en el cual se abordan las principales estrategias para disminuir el desempleo juvenil.

Gráfico N° 16: Estrategia que podría disminuir más el desempleo

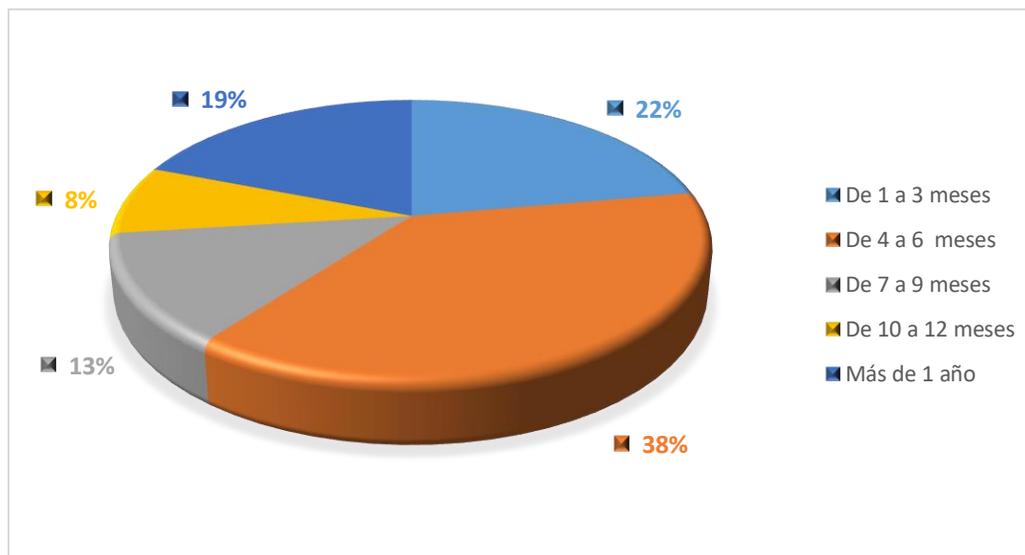


Fuente: Elaboración propia con base a cuestionario aplicado.

El gráfico N°16, muestra que según los jóvenes desempleados, la estrategia que podría disminuir más el desempleo es que exista una comunicación entre empresas y universidades, con un 49% (31 encuestados).

El 24% (15 encuestados) se declinan más por dar orientación y seguimiento a los jóvenes desempleados. Un 16% (10 encuestados) creen que estimular la creación de microempresas en una mejor estrategia. Solamente el 8% piensan que una mayor inversión de empresas extranjeras podría disminuir más el desempleo y un 3% (2 encuestados) proponen otras estrategias como políticas públicas implementadas por el gobierno.

Gráfico N° 17 Tiempo que tardaría en encontrar empleo según la estrategia seleccionada



Fuente: Elaboración propia con base a cuestionario aplicado.

El gráfico N°17, muestra que aplicando las estrategias seleccionadas según los jóvenes, el 38% (24 encuestados) tardarían de 4 a 6 meses en encontrar empleo, mientras que el 22% (14 encuestados) creen que aplicando la estrategia seleccionada tardarían de 1 a 3 meses en encontrar empleo. El 19% (12 encuestados) creen tardar más de 1 año, mientras que un 13% (8 encuestados) tardarían de 7 a 9 meses y solamente un 8% (5 encuestados) creen que aplicando la estrategia seleccionada tardarían de 10 a 12 meses en encontrar empleo.

Propuestas para la inserción laboral de los jóvenes universitarios

A partir de los resultados obtenidos se proponen las siguientes estrategias para mejorar la competitividad de los jóvenes universitarios en el mercado laboral.

Estrategia	Objetivo	Acciones
Estrategia N°1: Políticas y programas	Implementar políticas y programas de inserción laboral de jóvenes	Implementación de un programa de pasantías de 1 año para los jóvenes universitarios en las empresas públicas.
		Incremento de la productividad del trabajo en todos los sectores, particularmente en las MIPYMES, con mayor inversión privada y pública en innovación, capital físico y humano; adaptando nuevas tecnologías y capacitando a los trabajadores para asimilar los avances tecnológicos.
		Incentivo a la generación de trabajos por cuenta propia que permitan establecer negocios personales y familiares, y ofertar servicios.
		Priorización de las políticas en los sectores donde el desempleo es mayor.
Estrategia N°2: Emprendedores.	Apoyar a los emprendedores	Aumento en la motivación hacia los jóvenes emprendedores, mediante charlas, talleres y ferias de emprendedurismo, para que puedan mostrar sus productos o servicios y no abandonen sus proyectos.
		Financiación de los mejores proyectos que no cuentan con recursos.
		Facilitación de empleo a otros jóvenes una vez el emprendedor pueda pagar salarios.
Estrategia N°3: Orientación.	Orientar a los jóvenes desempleados	Facilitación de Información a los jóvenes sobre las ferias de empleabilidad.
		Mayor seguimiento a los jóvenes desempleados para determinar las causas específicas de su desempleo.
		Fácil accesibilidad de información sobre las políticas públicas que le pueden ayudar al joven a salir de su situación de paro.
		Implementación de capacitaciones para que el joven aprenda a realizar su currículum y las actitudes que debe tomar en una entrevista de trabajo.
Estrategia N°4: Prácticas	Priorizar más las prácticas	Orientación de más prácticas para que los jóvenes puedan adquirir experiencia

universitarias.	universitarias.	Diversificación de las prácticas para que el joven universitario pueda desenvolverse en diferentes ámbitos.
		Solicitud de información a las empresas sobre el desempeño del joven para saber si cuenta con los conocimientos para optar a un empleo en dicha institución.
Estrategia N°5: Enfoque de búsqueda de empleo.	Cambiar el enfoque de búsqueda de empleo	No utilizar medios como el internet para la búsqueda de empleo.
		Búsqueda de empleos por otros medios (el MITRAB y sus servicios públicos de empleo)
		Realización de búsqueda de empleo por su propia cuenta en las empresas o lugares donde desea laborar, para demostrar su gran interés por trabajar.
Estrategia N°6: Mentalidad.	Establecer un cambio en la mentalidad de los jóvenes para pasar de buscar un empleo a generarlo para otros.	El joven debe tener el pensamiento de que una vez graduado él debe salir a dar empleo y no a pedirlo.
		Realización de ideas de negocio o proyectos universitarios que podrían tener buena demanda en el mercado.
		Los demás jóvenes deben apoyar los proyectos de sus compañeros, adquiriendo su producto o servicio.
Estrategia N°7: Vínculo entre empresas, universidad y Estado.	Profundizar el vínculo entre empresas, universidad y Estado	Recepción de información sobre las habilidades y conocimientos de los jóvenes desempleados.
		Recepción de información de empresas sobre sus puestos vacantes.
		Comparación de la información para determinar los jóvenes más indicados para dichos puestos y establecer un vínculo.
Estrategia N°8: Formación continua	Seguir formándose continuamente para ser más competitivo laboralmente	El joven una vez se gradúe debe seguir especializándose en estudios propios de su carrera para mejorar cada vez más sus oportunidades en el mercado laboral.
		Aprobación de cursos de programas como Excel, ya que el manejo de los mismos es indispensable. Además de cursos técnicos que puedan mejorar las habilidades y conocimientos del joven.
		Realización de prácticas dentro y fuera de la universidad, sin importar si son pagadas o no, para una mayor formación y aprendizaje.

VII. Conclusiones

Los resultados obtenidos en el capítulo anterior nos llevan a las siguientes conclusiones.

La mayoría de los jóvenes desempleados de quinto año de las carreras de Ciencias Económicas son del sexo femenino. La mayor parte ronda los 22 años de edad, pertenecen al turno dominical y son procedentes de Estelí.

En cuanto al cumplimiento de la hipótesis en la cual se estableció que el desempleo en los jóvenes universitarios es provocado por la poca experiencia laboral, los resultados así lo respaldan, pero no es el único factor (Gráficos N°6 y 7). Además de la poca experiencia laboral, los jóvenes no han encontrado empleo o abandonaron puestos laborales en tiendas y empresas por los bajos salarios o porque no era el trabajo ideal a sus cualificaciones y gustos, lo que los ubica en la situación de paro en la que se encuentran hoy.

Los jóvenes desempleados expresaron sentirse más cómodos y menos propensos a abandonar un empleo trabajando entre 5 a 8 horas diarias y con un salario entre C\$ 7,001 a C\$ 10,500 córdobas.

El peor medio de búsqueda de empleo utilizado por estos jóvenes es el internet, porque la mayoría de ellos lo utilizaron sin obtener resultados y además llevan más de año buscando por dicho medio.

El desempleo afecta mucho a la juventud, debido a que muchos jóvenes se encuentran en paro y no logran demostrar y desarrollar las habilidades y conocimientos adquiridos a lo largo de su carrera estudiantil. Los efectos económicos del desempleo en los jóvenes son muy negativos, pero los sociales pueden serlo más, aunque no todos los encuestados los sufren. Las depresiones, discriminaciones y problemas familiares que les genera el desempleo a estos jóvenes pueden tener un costo mucho más alto que el económico, ya que no existe una cifra que refleje y cuantifique el sufrimiento psicológico que el desempleo les genera.

Según los jóvenes desempleados la mejor estrategia que se podría implementar para ayudarlos a salir del desempleo, es que exista una comunicación entre universidades y empresas, para de esta forma facilitar la incorporación de los jóvenes estudiantes y de los egresados al mercado laboral. Se necesita ese vínculo para que las empresas comuniquen a la universidad los profesionales que necesita, en los puestos que necesita y sea la universidad la que le termine de formar el profesional que la empresa requiere. Se propone además, la implementación de un programa de pasantías de 1 año, para que los jóvenes adquieran experiencia laboral.

VIII. Recomendaciones

A los jóvenes desempleados:

1. No rechazar ofertas de empleo sin razón, ya que adquirir experiencia laboral en esta etapa en la que se encuentran es lo más importante.
2. Culminar sus estudios para que una vez graduados mejoren mucho más las probabilidades de encontrar un empleo que se ajuste a su perfil profesional.
3. Investigar más acerca de los programas y políticas públicas que desarrolla el gobierno en pro de la formación del empleo. También solicitar información de empleos en instituciones como el MITRAB.

A la universidad:

1. Incentivar a los jóvenes a no abandonar sus estudios, porque esto abrirá más puertas en futuro para desarrollarse tanto social como económicamente.
2. Desarrollar más prácticas para que los jóvenes universitarios puedan adquirir experiencia laboral y ser más competitivos por un puesto de trabajo.
3. Explicar a los jóvenes las políticas públicas desarrolladas por el gobierno que ayudan a la disminución del desempleo.
4. Establecer un vínculo con las empresas que facilite la incorporación de los jóvenes al mercado laboral.

A las empresas:

1. Dar más oportunidades a los jóvenes universitarios para que puedan realizar sus prácticas y adquieran un poco de experiencia laboral.
2. Aceptar un vínculo con las universidades para comunicarles lo que requiere un joven para obtener un puesto de trabajo en su empresa.

Al gobierno:

1. Desarrollar más políticas públicas que disminuyan el desempleo en los jóvenes.
2. Mayor apoyo y seguimiento a instituciones como el MITRAB, porque ha realizado muy buenos proyectos de empleabilidad y servicios de empleo.

IX. Bibliografía

Armijos, L., Ordoñez, A., & Ramírez, K. (2010).

Banco Central de Nicaragua. (2020). *Estado de la Economía Nicaragüense*.

Buvinic, M., & Morrison, A. (2012). *Notas Técnicas: Prevención de la violencia* .

Carballo, M. (2016).

Fernández, Á. (2004). *Investigación y técnicas de mercado*. ESIC Editorial.

FUNIDES. (2019). *Nicaragua en crisis*.

Gestiopolis. (2002). Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/que-es-desempleo-que-lo-cause-que-tipos-hay-como-se-mide/>

Gil, S. (2015). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/empleo.html>

González, E., Montenegro, D., & Martínez, E. (2016).

Hernández, R., Collado, C., & Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación - Cuarta Edición*. México.

IESE Business School. (2014).

Jiménez, A. (2015). *Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias*. PeopleMatters .

Jiménez, F. (2006). *Macroeconomía Enfoques y Modelos* . Lima: Pontificia Universidad Católica de Perú .

Krugman, P., & Wells, R. (2007). *Introducción a la Economía*.

Llompert, M. (2007). *El Salario: Concepto, Estructura y Cuantía*. Madrid .

Macpherson, M. (2003). *Economía laboral* . Madrid .

McConnell, C., Brue, S., & Macpherson, D. (2007). *Economía Laboral (Séptima edición)*.

Miedes, B., & Asensio, J. (2011). *La estructura de la oferta laboral*. España: Universidad de Huelva .

Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1997). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. México,D.F: Industria Editorial Mexicana.

Mochón, F. (2006). *Principios de economía* (Vol. III). Madrid.

Mochón, F. (2010). *Principios de Economía* (Vol. IV). Madrid.

Montenegro, G. (2016).

Montenegro, G. (2016). *Análisis de la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes profesionales egresados de la Farem Estelí periodo 2015-2016*.

Morán, J. (2007). *La Economía Comunal, Edición electrónica gratuita*.

Nordhaus, S. (2004). *Microeconomía* . México .

OIT. (2000). *La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo en los jóvenes* .

Ortiz, M. (2014).

Quesada, J. (2004). *Didáctica de las Ciencias Experimentales*. Editorial Universidad Estatal a distancia .

Quispe, A. (2013). *El uso de la encuesta en las ciencias sociales* .

Ríos, L. (2006). *Formación Profesional y Mercado Laboral : Vía Real hacia la certificación del bibliotecólogo*.
Ciudad de México.

Ruesga, S., Bichara, J., & Monsueto, S. (2014). *Estudiantes universitarios, experiencia laboral y desempeño académico de España*.

Sáenz, M. (2016).

The Economist Intelligence Unit . (2019). Obtenido de <https://www.eiu.com/n/>

Tobón, F. (2004). *Estrategias comunicativas en la educación hacia un modelo semiótico-pedagógico*.
Editorial Universidad de Antioquía.

UNAN-Managua. (s.f). *Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua*. Obtenido de
www.unan.edu.ni

Vivanco, M. (2005). *Muestreo Estadístico Diseño y Aplicaciones*. Santiago de Chile : Editorial Universitaria .

Voa Noticias . (2019). Obtenido de <https://www.voanoticias.com/centroamerica/desempleo-en-nicaragua-aumentara-en-10-porciento-en-2020-por-crisis>

Westreicher, G. (2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html>

Zamanillo, M., Grote, E., & Kieselbach, T. (2005). *Desempleo en jóvenes y exclusión social*.

X. Anexos

Anexo N°1: Cuestionario

Tema:

Situación del desempleo en los jóvenes universitarios del último año de las carreras de Ciencias Económicas de la FAREM- Estelí, en el segundo semestre del año 2020.

Objetivo general:

Determinar la situación del desempleo en los jóvenes universitarios del último año de las carreras de Ciencias Económicas de la FAREM-Estelí, durante el segundo semestre de 2020.

Objetivos Específicos

- Caracterizar a los jóvenes universitarios desempleados de último año de las carreras del departamento de Ciencias Económicas de la FAREM-Estelí, durante el segundo semestre de 2020.
- Identificar las causas del desempleo en los jóvenes universitarios del último año de las carreras del departamento de Ciencias Económicas de la FAREM-Estelí, durante el segundo semestre de 2020.
- Describir los efectos socioeconómicos del desempleo en los jóvenes universitarios del último año de las carreras del departamento de Ciencias Económicas de la FAREM-Estelí, en el segundo semestre de 2020.
- Proponer estrategias para la inserción laboral de los jóvenes universitarios que mejore la competitividad.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

CUESTIONARIO

Buenas días (o tardes). Somos estudiantes de V año de la carrera de Economía y estamos realizando una investigación sobre el desempleo en los estudiantes de quinto año del departamento de Ciencias Económicas. La información recopilada será utilizada únicamente para fines académicos.

Información general

1. Sexo

- 1.1. Masculino_____
- 1.2. Femenino_____

2. Edad

- 2.1. 20 años_____
- 2.2. 21 años_____
- 2.3. 22 años_____
- 2.4. 23 años_____
- 2.5. 24 a más años _____

3. Carrera

- 3.1. Administración_____
- 3.2. Administración turística y hotelera_____
- 3.3. Banca y Finanzas_____
- 3.4. Contaduría Pública_____
- 3.5. Economía_____
- 3.6. Mercadotecnia_____

4. Turno

- 4.1. Matutino_____
- 4.2. Sabatino
- 4.3. Dominical

5. Lugar de procedencia_____

Información específica

6. ¿Ha tenido algún empleo anteriormente?

- 6.1. Sí _____
- 6.2. No _____

7. ¿En que laboró?

8. ¿Por qué dejó su trabajo anterior?

- 8.1. Malas relaciones laborales _____
- 8.2. Bajos salarios _____
- 8.3. No me gustaba el trabajo _____
- 8.4. No tenía experiencia laboral en ese ámbito _____
- 8.5. No aplica _____

9. Tiempo que lleva sin encontrar empleo

- 9.1. De 1 a 3 meses _____
- 9.2. De 4 a 6 meses _____
- 9.3. De 7 a 9 meses _____
- 9.4. De 10 a 12 meses _____
- 9.5. Más de un año _____

10. ¿Cuál es la principal razón por la que no tiene empleo?

- 10.1. No he encontrado el trabajo ideal a mis cualificaciones y gustos _____
- 10.2. Salarios muy bajos _____
- 10.3. Poca experiencia laboral _____
- 10.4. Explosión demográfica _____
- 10.5. Progreso tecnológico _____
- 10.6. Otra _____

11. ¿Qué tanto influye la experiencia laboral para conseguir un empleo?

- 7.1. Mucho
- 7.2. Poco
- 7.3. Nada

12. ¿Dónde realizó sus prácticas?

- 12.1. Empresa pública _____
- 12.2. Empresa privada _____
- 12.3. Ambas _____

13. ¿Qué tan importante fueron las prácticas realizadas para su experiencia laboral?

Mucho

Poco

Nada

14. Medios por los cuales busca empleo

14.1. Periódicos_____

14.2. Internet_____

14.3. Radio_____

14.4. Contactos_____

14.5. Otro_____

15. ¿Cuál de los siguientes cargos se ajusta más a su perfil profesional?

15.1. Analista de inversión_____

15.2. Consultor financiero_____

15.3. Director financiero_____

15.4. Director y evaluador de proyectos_____

15.5. Administrador de mercadotecnia_____

15.6. Contador general_____

15.7. Auxiliar de contador _____

15.8. Auxiliar de finanzas _____

15.9. Auxiliar de administración _____

15.10. Gerente estratégico_____

15.11. Administrador de finanzas_____

15.12. Analista de crédito_____

15.13. Analista económico_____

15.14. Analista financiero_____

15.15. Cajero de banco_____

15.16. Autorizador de créditos_____

15.17. Director de mercadotecnia_____

15.18. Consultor de mercadotecnia empresarial_____

15.19. Investigador de mercados_____

15.20. Gerente de publicidad_____

15.21. Gerente de ventas_____

15.22. Planificador de empresas_____

15.23. Docente_____

15.24. Administrador financiero de hoteles_____

15.25. Coordinador de agencias de viajes_____

16. ¿Cuánto estaría dispuesto a ganar?

- 16.1. Entre C\$ 1,000 – C\$ 3,500 Córdobas _____
- 16.2. Entre C\$ 3.501 – C\$ 7,000 Córdobas _____
- 16.3. Entre C\$ 7,001 – C\$ 10,500 Córdobas _____
- 16.4. Entre C\$ 10,501– C\$ 14,000 Córdobas _____
- 16.5. Más de 14,000 _____

17. ¿Cuántas horas al día estaría dispuesto a trabajar?

- 17.1. Entre 1 a 4 horas (medio tiempo) _____
- 17.2. Entre 5 a 8 horas (tiempo completo) _____
- 17.3. Más de 8 _____

18. ¿Cuánto le ha afectado el desempleo en el sentido de la discriminación?

- 18.1. Mucho _____
- 18.2. Poco _____
- 18.3. Nada _____

19. ¿Cuánto le ha afectado el desempleo en su autoestima?

- 19.1. Mucho _____
- 19.2. Poco _____
- 19.3. Nada _____

20. ¿Cuánto le ha afecto el desempleo en generar depresión en su persona?

- 20.1. Mucho _____
- 20.2. Poco _____
- 20.3. Nada _____

21. ¿Cuánto ha afectado el desempleo en crear problemas familiares?

- 21.1. Mucho _____
- 21.2. Poco _____
- 21.3. Nada _____

22. ¿Qué tanto le ha afectado el desempleo económicamente?

- 22.1. Mucho _____
- 22.2. Poco _____
- 22.3. Nada _____

23. ¿Cuál es el principal efecto económico del desempleo en el país?

- 23.1. Poca producción nacional _____
- 23.2. Caída de la demanda (al existir menos ingresos) _____

- 23.3. Aumento del déficit público _____
- 23.4. Aumento de la pobreza _____
- 23.5. Otro _____

24. ¿Cuál de las siguientes estrategias podría disminuir más el desempleo?

- 24.1. Comunicación entre empresas y universidades para facilitar su incorporación al mercado _____
- 24.2. Mayor inversión de empresas extranjeras _____
- 24.3. Estimular la creación de microempresas _____
- 24.4. Dar orientación y seguimiento a jóvenes desempleados _____
- 24.5. Otra _____

25. ¿A quién beneficia más estas estrategias?

- 25.1. A los jóvenes _____
- 25.2. A los adultos _____
- 25.3. A la población en general _____

26. Según la estrategia seleccionada ¿en cuánto tiempo conseguiría empleo teniendo en cuenta su situación económica actual?

- 26.1. 1 a 3 meses _____
- 26.2. 4 a 6 meses _____
- 26.3. 7 a 9 meses _____
- 26.4. 10 a 12 meses _____
- 26.5. Más de 1 año _____

¡Gracias por su colaboración!

Anexo N°2: Tablas

N°1: Sexo del encuestado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	13	20.6	20.6	20.6
	Femenino	50	79.4	79.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

N°2: Edad del encuestado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20 años	2	3.2	3.2	3.2
	21 años	19	30.2	30.2	33.3
	22 años	28	44.4	44.4	77.8
	23 años	9	14.3	14.3	92.1
	24 a más años	5	7.9	7.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

N°3: Carrera del encuestado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Administración	26	41.3	41.3	41.3
	Administración turística y hotelera	8	12.7	12.7	54.0
	Banca y finanzas	5	7.9	7.9	61.9
	Contaduría Pública	13	20.6	20.6	82.5
	Economía	5	7.9	7.9	90.5
	Mercadotecnia	6	9.5	9.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

N°4: Turno del encuestado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Matutino	8	12.7	12.7	12.7
	Sabatino	13	20.6	20.6	33.3
	Dominical	42	66.7	66.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

N°5: Procedencia del encuestado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Condega	2	3.2	3.2	3.2
	El Júcaro	3	4.8	4.8	7.9
	Estelí	40	63.5	63.5	71.4
	Jalapa	1	1.6	1.6	73.0
	Jinotega	4	6.3	6.3	79.4
	La Trinidad	1	1.6	1.6	81.0
	Managua	1	1.6	1.6	82.5
	Ocotal	3	4.8	4.8	87.3
	Pueblo Nuevo	3	4.8	4.8	92.1
	Quilalí	1	1.6	1.6	93.7
	San Juan de Río Coco	1	1.6	1.6	95.2
	Sébaco	1	1.6	1.6	96.8
	Somoto	1	1.6	1.6	98.4
	Yalí	1	1.6	1.6	100.0
Total	63	100.0	100.0		

N°6: ¿Ha tenido algún empleo anteriormente?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	46	73.0	73.0	73.0
	No	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

N°7: ¿En qué laboró?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En una tienda	17	27.0	37.0	37.0
	En una empresa	17	27.0	37.0	73.9
	En un restaurante	5	7.9	10.9	84.8
	De niñera	2	3.2	4.3	89.1
	En un hotel	3	4.8	6.5	95.7
	De secretaria	2	3.2	4.3	100.0
	Total	46	73.0	100.0	

N°8: ¿Por qué dejó su anterior trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malas relaciones laborales	10	15.9	15.9	15.9
	Bajos salarios	27	42.9	42.9	58.7
	No me gustaba el trabajo	5	7.9	7.9	66.7
	No tenía experiencia laboral en ese ámbito	4	6.3	6.3	73.0
	No aplica	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

N°9: Tiempo que lleva sin encontrar empleo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 1 a 3 meses	14	22.2	22.2	22.2
	De 4 a 6 meses	17	27.0	27.0	49.2
	De 7 a 9 meses	3	4.8	4.8	54.0
	De 10 a 12 meses	4	6.3	6.3	60.3
	Más de 1 año	25	39.7	39.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

N°10: ¿Cuál es la principal razón por la que no encuentra empleo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No he encontrado el trabajo ideal a mis cualificaciones y gustos	16	25.4	25.4	25.4
	Salarios muy bajos	14	22.2	22.2	47.6
	Poca experiencia laboral	26	41.3	41.3	88.9
	Explosión demográfica	1	1.6	1.6	90.5
	Progreso tecnológico	2	3.2	3.2	93.7
	Otra	4	6.3	6.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

N°11: Medios por los cuales busca empleo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Periódicos	2	3.2	3.2	3.2
	Internet	28	44.4	44.4	47.6
	Radio	3	4.8	4.8	52.4
	Contactos	26	41.3	41.3	93.7
	Todas las anteriores	3	4.8	4.8	98.4
	Otro	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

N°12: ¿Cuál de los siguientes cargos se ajusta más a su perfil profesional?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Analista de inversión	1	1.6	1.6	1.6
	Administrador de mercadotecnia	1	1.6	1.6	3.2
	Contador general	7	11.1	11.1	14.3
	Auxiliar de contador	7	11.1	11.1	25.4
	Auxiliar de finanzas	3	4.8	4.8	30.2
	Auxiliar de administración	12	19.0	19.0	49.2
	Administrador de finanzas	6	9.5	9.5	58.7
	Analista de crédito	1	1.6	1.6	60.3
	Analista económico	1	1.6	1.6	61.9
	Analista financiero	1	1.6	1.6	63.5
	Cajero de banco	4	6.3	6.3	69.8
	Director de mercadotecnia	1	1.6	1.6	71.4

	Consultor de mercadotecnia empresarial	1	1.6	1.6	73.0
	Investigador de mercados	3	4.8	4.8	77.8
	Gerente de publicidad	1	1.6	1.6	79.4
	Gerente de ventas	3	4.8	4.8	84.1
	Planificador de empresas	2	3.2	3.2	87.3
	Administrador financiero de hoteles	7	11.1	11.1	98.4
	Coordinador de agencias de viajes	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

N°13: ¿Cuánto estaría dispuesto a ganar?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Entre C\$ 3501 - C\$ 7,000 Córdobas	8	12.7	12.7	12.7
	Entre C\$ 7,001 - C\$ 10,500 Córdobas	36	57.1	57.1	69.8
	Entre C\$ 10.501 - C\$ 14,000 Córdobas	10	15.9	15.9	85.7
	Más de 14,000	9	14.3	14.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

N°14 ¿Cuántas horas al día estaría dispuesto a trabajar?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Entre 5 a 8 horas (tiempo completo)	55	87.3	87.3	87.3
	Más de 8 horas	8	12.7	12.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

N°15 ¿Cuánto le ha afectado el desempleo en el sentido de la discriminación?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mucho	18	28.6	28.6	28.6
	Poco	22	34.9	34.9	63.5
	Nada	23	36.5	36.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

N°16: ¿Cuánto le ha afectado el desempleo en generarle depresión?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mucho	14	22.2	22.2	22.2
	Poco	23	36.5	36.5	58.7
	Nada	26	41.3	41.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

N°17: ¿Cuánto le ha afectado el desempleo en crear problemas familiares?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mucho	9	14.3	14.3	14.3
	Poco	23	36.5	36.5	50.8
	Nada	31	49.2	49.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

N°18: ¿Qué tanto le ha afectado el desempleo económicamente?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mucho	40	63.5	63.5	63.5
	Poco	21	33.3	33.3	96.8
	Nada	2	3.2	3.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

N°19: ¿Cuál es el principal efecto del desempleo en el país?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poca producción nacional	12	19.0	19.0	19.0
	Caída de la demanda	33	52.4	52.4	71.4
	Aumento del déficit público	3	4.8	4.8	76.2
	Aumento de la pobreza	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

N°20: ¿Cuál de las siguientes estrategias podría disminuir más el desempleo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Comunicación entre empresas y universidades para facilitar su incorporación al mercado	31	49.2	49.2	49.2
	Mayor inversión de empresas extranjeras	5	7.9	7.9	57.1
	Estimular la creación de microempresas	10	15.9	15.9	73.0
	Dar orientación y seguimiento a jóvenes desempleados	15	23.8	23.8	96.8
	Otra	2	3.2	3.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Anexo N°3: Cronograma de trabajo

	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
Introducción								
Elaboración de antecedentes								
Planteamiento del problema y justificación								
Formulación o preguntas problema								
Objetivos								
Objetivo general y específicos								
Marco Teórico								
Mercado laboral								
Desempleo								
Estrategias								
Hipótesis y cuadro de variables								
Hipótesis y cuadro de variables								
Diseño metodológico								
Tipo de investigación								
Tipo de estudio								
Universo y muestra								
Técnicas e instrumentos								
Etapas de la investigación								
Instrumentos								
Protocolo final								
Recolección de datos								
Procesamiento de datos								
Análisis de resultados								
Conclusiones								
Recomendaciones								
Anexos								
Entrega de primer borrador								
Predefensa								