

BLUEFIELDS INDIAN & CARIBBEAN UNIVERSITY

(BICU)



AREA DE CONOCIMIENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES

AREA ESPECÍFICA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ADMINISTRACIÓN DE PUERTOS Y AEROPUERTOS

Monografía

Para optar al título de Licenciado en Administración de Puertos y Aeropuertos

“Factores que inciden en la inserción laboral de los egresados del Área
Específica de Administración de Empresas de Bluefields Indian & Caribbean
University (BICU) en el año 2022”

Autores: Br. Amy Nicole Carlson Wong

Br. Angélica del Socorro Chávez Pineda

Tutor: MSc. Dean Gregory López Gallo

Bluefields, Región Autónoma Costa Caribe Sur, Nicaragua

“La educación es la mejor opción para el desarrollo de los pueblos”

DEDICATORIA

Dedico este logro a mis padres, Janeth y Lubeth por su arduo trabajo, sacrificio y compromiso con mi formación. Su esfuerzo ha sido la base sobre la cual he construido mi camino. A mi hermana, por su confianza inquebrantable en mí, por sus palabras de aliento y por creer en mi capacidad incluso cuando yo dudaba.

Mi más profundo agradecimiento a mi tía Judith, quien me acogió con amor de madre cuando apenas tenía seis años. Su cuidado, ternura y firmeza forjaron en mí los valores, la disciplina y la visión académica que hoy me permiten alcanzar esta meta. Su presencia en mi vida ha sido una bendición invaluable.

Amy Nicole Carlson Wong.

DEDICATORIA

Este logro lo dedico a mi madre, Florivet Pineda por apoyarme incondicionalmente en este proceso formativo y en lo que va de mi vida, por su amor y esfuerzo para que me convirtiera en una profesional; a mi padre, Douglas Chávez, por su esfuerzo, dedicación y amor, gracias a los dos por haberme impulsado a desarrollar mis capacidades y ser mucho más de lo que yo pensaba. De igual forma, gracias a mi hermanita Alexa Pineda por motivarme a ser una mejor persona y una mejor profesional.

A mi tío, Justo Pineda quien ha sido un padre para mí siendo un soporte lleno de amor, inspiración, comprensión y apoyo, gran parte de lo que soy es gracias a él; de este logro también formó parte fundamental, mi Mami, que siempre estuvo en los tiempos difíciles y que demostró su amor aún en sus últimos momentos.

A mis familiares cercanos porque de alguna forma he llegado hasta donde estoy por su ayuda y el cariño que me tienen. A mi novio, César Villachica por ser esa persona que me dio ánimos en todo este camino, por escucharme y estar para mí cuando lo necesitaba sin importar el momento.

Angélica Chávez Pineda.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos primeramente a Dios, por brindarnos la fuerza física y emocional necesaria para culminar esta etapa académica. Su guía constante fue un refugio en los momentos de dificultad y un impulso en los de avance.

Agradecemos profundamente al M.Sc. Dean López, nuestro tutor, por su paciencia, dedicación y acompañamiento durante este proceso investigativo. Su orientación ha sido clave para el desarrollo y culminación de este trabajo.

De igual forma, agradecemos a nuestros padres, familiares y amigos por ser un gran apoyo en todo lo que va de nuestra vida, por brindarnos fortaleza y amor para poder concluir este capítulo profesional.

A todo el cuerpo académico de BICU, por compartir sus conocimientos, por motivar el pensamiento crítico y por contribuir significativamente a nuestro crecimiento profesional y personal. Y, finalmente, a todas aquellas personas que, de una u otra forma, aportaron a este proceso: gracias por formar parte de este capítulo tan importante en nuestra vida.

Índice

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
III. JUSTIFICACIÓN	3
3.1. Limitaciones y riesgos	3
IV. SUPUESTOS DEL ESTUDIO	4
4.1. Preguntas directrices	4
V. OBJETIVOS	5
5.1. Objetivo General.....	5
5.2. Objetivos Específicos	5
VI. ESTADO DEL ARTE	6
6.1. Conceptos introductorios	6
6.2. Análisis del Estudio	8
6.3. Reflexión final	11
VII. DISEÑO METODOLÓGICO	13
7.1. Área de localización del estudio	13
7.2. Tipo de estudio según su enfoque cualitativo asumido y su justificación	13
7.3. Selección de informantes del estudio.....	13
7.3.1. Tipo de muestra y muestreo.....	14
7.3.2. Técnicas e instrumentos para recopilar información.....	14
7.4. Métodos y técnicas para el procesamiento y análisis de la información	15
7.4.1. Recolección de datos	15
7.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	16
VIII. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	18
IX. CONCLUSIONES	49
X. RECOMENDACIONES.....	52
XI. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	54
11.1. Presupuesto.....	54
11.2. Cronograma de actividades	55
XII. REFERENCIAS	56
XIII. ANEXOS.....	58

Índice de figuras

Figura 1. Importancia de la experiencia laboral previa	18
Figura 2. Importancia del prestigio de la institución educativa.....	19
Figura 3. Relevancia de la especialización en la selección del personal	20
Figura 4. Programas para reclutar egresados.....	21
Figura 5. Criterios de evaluación de las empresas	22
Figura 6. Relevancia de idiomas extranjeros.....	23
Figura 7. Habilidades o competencias significativas según las empresas.....	24
Figura 8. Habilidades que se deben impartir en la formación profesional	25
Figura 9. Desafíos que enfrentan al contratar egresados	26
Figura 10. Evaluación de la adaptabilidad y capacidad de los egresados	27
Figura 11. Etnias de los egresados	28
Figura 12. Rango de edades de los egresados	29
Figura 13. Factores Socio-económicos según los egresados.....	30
Figura 14. Redes profesionales de los egresados	31
Figura 15. Clasificación de las redes profesionales	32
Figura 16. Evaluación de la formación académica.....	33
Figura 17. Mejoras en la formación profesional según los egresados.....	34
Figura 18. Factores en la inserción laboral de los egresados	36
Figura 19. Medición de búsqueda de trabajo	37
Figura 20. Empleo parcial durante los estudios universitarios.....	38
Figura 21. Habilidades personales esenciales según los egresados.....	39
Figura 22. Habilidades técnicas esenciales según los egresados.....	40
Figura 23. Curso o especialización posterior a su formación universitaria.....	42
Figura 24. Desafíos en la búsqueda de empleo	43
Figura 25. Percepción de los egresados sobre las exigencias de las empresas.....	44
Figura 25. Percepción de los egresados sobre las exigencias de las empresas.....	44
Figura 26. Discriminación laboral.....	46
Figura 26. Discriminación laboral	46
Figura 27. Tipos de discriminación laboral	47
Figura 27. Tipos de discriminación laboral	47

RESUMEN

En la actualidad, la inserción laboral de los egresados universitarios representa un tema crucial dentro del contexto social y económico.

Ante un entorno profesional cada vez más dinámico, exigente y competitivo, comprender los elementos que inciden en la empleabilidad de los recién graduados se vuelve indispensable para facilitar su transición al mundo del trabajo. Esta monografía tiene como objetivo identificar y analizar los factores que afectan dicha inserción, aportando información valiosa para el diseño de estrategias y políticas tanto a nivel institucional como gubernamental.

A lo largo de la investigación se determinaron los principales desafíos y oportunidades que enfrentan los egresados, así como las estrategias y acciones que pueden ser implementadas tanto por las instituciones educativas como por los propios graduados para fortalecer sus oportunidades de empleo y favorecer su desarrollo personal y profesional.

Asimismo, el análisis de estos factores permite identificar tendencias, obstáculos estructurales y oportunidades dentro del mercado laboral, generando insumos relevantes no solo para los estudiantes universitarios, sino también para las universidades y los empleadores comprometidos con el desarrollo del talento humano.

Palabras claves: Inserción laboral, egresados, factores, empresas y universidad.

ABSTRACT

Currently, the labor market integration of university graduates is a critical issue within the social and economic context.

In an increasingly dynamic, demanding, and competitive professional environment, understanding the factors that influence the employability of recent graduates is essential to support their transition into the workforce.

This monographic study aims to identify and analyze the key factors affecting graduate employability, providing valuable insights for the development of strategies and policies at both institutional and governmental levels.

Throughout the research, the main challenges and opportunities faced by graduates were identified, along with strategies and actions that can be implemented by both educational institutions and the graduates themselves to enhance employment opportunities and support personal and professional growth. Furthermore, analyzing these factors helps to recognize trends, structural barriers, and opportunities within the labor market—valuable insights not only for university students, but also for higher education institutions and employers committed to fostering human talent.

Key words: Employment integration, graduates, factors, companies and university.

I. INTRODUCCIÓN

La inserción laboral de los egresados de la universidad es un tema de gran relevancia en la sociedad actual. En un mundo cada vez más competitivo y en constante evolución, es fundamental entender los factores que pueden influir en la capacidad de los recién graduados para encontrar y mantener empleo.

En este trabajo investigativo titulado: “Factores que inciden en la inserción laboral de los egresados del Área Específica de administración de empresas de Bluefields Indian & Caribbean University en el año 2022”, se examinaron los diversos factores que inciden en la inserción laboral de los egresados universitarios, con el objetivo de investigar y comprender cómo estos aspectos afectan su capacidad para acceder al mercado laboral. Se identificaron, desde la perspectiva tanto de los egresados como de los empleadores, los factores socioeconómicos que influyen en la obtención de empleo y que pueden determinar el éxito o fracaso en la búsqueda de trabajo.

Se realizó una investigación de enfoque cualitativo, en la cual, se estudió un determinado periodo de tiempo, observando las variables sin modificación alguna de las mismas. Además, para llevar a cabo la recolección de datos se aplicaron los instrumentos seleccionados a los protagonistas de esta investigación, es decir, encuesta a los egresados de la universidad y entrevistas estructuradas a los representantes de los principales empleadores de la ciudad para garantizar la validez y confiabilidad de los datos obtenidos. Para el análisis de los datos recolectados se utilizaron técnicas estadísticas y análisis cualitativo.

En la investigación se determinaron los desafíos y oportunidades que enfrentan los egresados, así como identificar las estrategias y medidas que pueden ser implementadas tanto por las instituciones educativas como por los propios graduados, para mejorar las posibilidades de inserción laboral y contribuir así al desarrollo personal y profesional.

Esta investigación proporcionará orientación y recomendaciones prácticas para las universidades, organismos gubernamentales y otros actores involucrados, a fin de diseñar políticas y programas más efectivos que favorezcan la inserción laboral exitosa de los egresados universitarios.

II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En el contexto actual, la inserción laboral de los egresados universitarios es un tema crucial tanto para las instituciones educativas como para los propios estudiantes. A pesar de los esfuerzos por parte de las universidades para formar profesionales capacitados, existen diversos factores que pueden influir en la dificultad que enfrentan los egresados al buscar empleo en el mercado laboral.

El problema radica en identificar y comprender los factores que afectan la inserción laboral de los egresados universitarios, puesto que esto puede ayudar a diseñar estrategias y políticas tanto a nivel institucional como gubernamental para mejorar las oportunidades de empleo de este grupo demográfico.

El presente estudio surgió de la necesidad de identificar si los egresados realmente logran desempeñarse en el ámbito profesional para el cual fueron formados, así como determinar si la demanda laboral local es suficiente para absorber la oferta de nuevos profesionales. Asimismo, se buscó conocer los principales impedimentos que enfrentan los egresados al momento de introducirse en el mercado laboral, como, las limitadas oportunidades de empleo o los requisitos exigidos por los empleadores, lo cual evidencia una posible brecha entre la formación académica y las exigencias del entorno laboral.

Este estudio pretende abordar estas interrogantes con el fin de proporcionar información útil para mejorar las estrategias de empleabilidad de los egresados universitarios y contribuir al desarrollo socioeconómico del municipio de Bluefields de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe de Nicaragua y del país.

Algunas preguntas claves que guiarán esta investigación incluyen:

1. ¿Cuáles son los principales factores socioeconómicos que influyen en la inserción laboral de los egresados universitarios?
2. ¿Cuál es la demanda laboral en relación con las carreras universitarias de los egresados?
3. ¿Qué papel juegan las características personales y profesionales (habilidades blandas y técnicas) en el proceso de inserción laboral?
4. ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentan los egresados al buscar empleo?
5. ¿Qué medidas podrían implementarse para mejorar la inserción laboral de los egresados universitarios?

III. JUSTIFICACIÓN

La inserción laboral de los egresados universitarios es un tema de suma importancia e interés, dado a que afecta tanto a los individuos como a la sociedad en su conjunto, porque es el elemento clave para pasar a la vida adulta, considerando que los ingresos propios generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica respecto de los padres y establecer un hogar propio, de lo contrario se generará un círculo vicioso, de exclusión social, frustración, y delincuencia; y estos individuos forman parte de la sociedad sin algún objetivo claro.

Al realizar una investigación monográfica sobre este tema proporcionaría una comprensión más profunda de los factores que influyen en la capacidad de los graduados para encontrar empleo adecuado y satisfactorio. Además, podría ofrecer recomendaciones y soluciones para mejorar la inserción laboral de los egresados, lo que contribuiría al desarrollo económico y social.

Así mismo, investigar estos factores puede ayudar a identificar tendencias, desafíos y oportunidades en el mercado laboral, lo que sería de gran utilidad tanto para los estudiantes universitarios como para las instituciones educativas y los empleadores.

3.1. Limitaciones y riesgos

El alcance de la investigación se podría ver afectada por la ubicación geográfica de las personas que conforman la muestra; debido a que no será posible comunicarse completamente con los protagonistas por las distancias, desactualización de información personal y voluntad de las mismas, lo que ocasionaría que la muestra no sea representativa.

Por otro lado, el cumplimiento del objetivo acerca de la demanda laboral, en relación a las carreras, se verá limitado y corre el riesgo de que las empresas contratadoras (demanda) no brinden disponibilidad, datos necesarios para el desarrollo de los resultados, lo que afectaría el contenido de este trabajo.

IV. SUPUESTOS DEL ESTUDIO

4.1.Preguntas directrices

- 1) ¿Cuáles son los principales factores socioeconómicos que influyen en la inserción laboral de los egresados universitarios?
- 2) ¿Cuál es la demanda laboral en relación con las carreras universitarias de los egresados?
- 3) ¿Qué papel juegan las características personales y profesionales (habilidades blandas y técnicas) en el proceso de inserción laboral?
- 4) ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentan los egresados al buscar empleo?
- 5) ¿Qué medidas podrían implementarse para mejorar la inserción laboral de los egresados universitarios?

V. OBJETIVOS

5.1.Objetivo General

Analizar los factores que inciden en la inserción laboral de los egresados del Área Específica de Administración Empresa de Bluefields Indian & Caribbean University (BICU) en el año 2022.

5.2.Objetivos Específicos

1. Identificar los factores socioeconómicos que influyen en la empleabilidad de los egresados.
2. Analizar la demanda laboral en relación a las carreras universitaria de los egresados.
3. Mencionar las características personales y profesionales que ayudan a la inserción laboral de los egresados.
4. Identificar los principales obstáculos que enfrentan los egresados al buscar empleos y proponer estrategias para mejorar la inserción laboral.

VI. ESTADO DEL ARTE

6.1. Conceptos introductorios

En esta investigación titulada “Factores que inciden en la inserción laboral de los egresados del Área Específica de Administración de Empresa de Bluefields Indian & Caribbean University (BICU) en el año 2022”, se realizó con el fin de conocer las causas o factores que inciden en las oportunidades de empleo de los egresados.

Este estudio surgió porque se pretendía evaluar o conocer cuántos egresados están desempleados, además de conocer por qué o cuales son los obstáculos para que ellos ejercieran o consiguieran un trabajo o un empleo. También se desea determinar las expectativas y aspiraciones que tienen los jóvenes del mundo laboral, debido que se consideró que son aspectos relevantes en este tema.

Consiguientemente se investigó otras fuentes como lo es monografías, repositorios, y revistas con la idea de enriquecer las teorías, en donde se determinó que en su mayoría abarca sobre la inserción laboral en una carrera universitaria específica. Sin embargo, con este documento se pretende contemplar tres carreras; Administración de Empresas, Administración de Puertos y Aeropuertos, y Administración Turística y Hotelera.

No obstante, sirvieron como base informativa los conceptos o definiciones relacionados al tema expuesto en los documentos anteriormente mencionados.

Inserción laboral: Se puede definir a la inserción la laboral, como aquella donde una persona, como estudiantes o desempleados, consiguen un empleo acorde a sus conocimientos, intereses o habilidades. (Euroinnova, 2023)

Practica Laboral: La práctica profesional dentro de la formación de los estudiantes vincula el estudio y el trabajo bajo la guía de tutores académicos y empresariales, su propósito es apuntalar el proceso formativo. El estudiante dentro de esta etapa está expuesto a las condiciones reales de su campo de trabajo con una orientación de especialistas que coadyuvan al desenvolvimiento óptimo de las acciones que se deben ejecutar para lograr las competencias establecidas dentro del perfil de la carrera que cursa. (Pena, Castellano, Diaz , & Padron, n.d.)

Empleabilidad: Según (Silva, 2022) la empleabilidad está estrechamente condicionada al mercado laboral y su constante evolución. Se habla de la capacidad que tenemos por adaptar nuestras circunstancias personales y profesionales, a fin de reunir y perfeccionar conocimientos, experiencia y competencias según las necesidades que el propio mercado va necesitando.

Factores: En un nivel general, un factor es un elemento o con causa (cosa que junto con otra es la causa de un efecto) (Gardey, 2021)

Empresa: es una organización de personas y recursos que buscan la consecución de un beneficio económico con el desarrollo de una actividad en particular. Esta unidad productiva puede contar con una sola persona y debe buscar el lucro y alcanzar una serie de objetivos marcados en su formación. (Galán, s.f.)

Experiencia: Generalmente, cuando hablamos de experiencia nos referimos a un tipo de conocimiento que tiene que ver con lo procedimental (o sea, cómo hacer algo) en lugar de con lo factual (o sea, qué cosa es algo), y que, por ende, se obtiene a través de la vivencia directa, en lugar de a través del estudio y la abstracción. (Equipo editorial, n.d.)

Experiencia Laboral: Definir una experiencia laboral como la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas. (Meyer & Schwager, s.f.)

Desempeño: laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización. (Tarradellas, s.f.)

Egresado: es el participio del verbo egresar. Si nos referimos a una persona, se trata de aquel estudiante que ha finalizado sus estudios, generalmente universitarios y sale del centro docente. (Lazaro, 2017)

Habilidades: Es la destreza o cualidad que se tiene u obtiene para lograr cumplir ciertos objetivos trazados, es decir la capacidad de realizar de manera adecuada una acción en particular. Es tener el poder de hacer algo o realizar una determinada acción. (Perez, 2021)

Estrategia: se entiende como un conjunto de programas generales de acción, que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. (Weihrich, 1998)

Demanda y Oferta laboral: Cuando existe desempleo y las personas se encuentran desocupadas o bien desempleadas en donde si bien manifiestan la necesidad de trabajar y no encuentran quien las pueda contratar en un empleo como trabajadores. (Gestion.Org, s.f.)

6.2. Análisis del Estudio

En la Universidad Técnica De Ambato en la Facultad De Ciencias Administrativas, se realizó el trabajo de investigación previo a la obtención del título de Ingeniera en Empresas, el cual se tituló “La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato” y su autora fue Andrea Estefanía López Meza.

Dicho trabajo de investigación tiene como objetivo general, determinar la incidencia de la Empleabilidad de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato en el nivel de empleo. Del mismo modo, la metodología empleada en el trabajo investigativo corresponde al enfoque cualitativo, el cual permitió, que el análisis que se efectúa en la presente investigación, se lo desarrolle con una orientación y contribuya a comprender el problema de la Institución específicamente en el nivel de empleo.

La orientación dinámica con la que continuó la investigación estuvo apoyada por el principio de cambio que establece que nada se mantiene constante y estático en la Institución, dicha predisposición de cambio permitió hallar y estudiar con profundidad las causales del problema objeto de estudio, a fin de proponer la mejor alternativa de solución que contribuyó a mejorar la situación de la Institución, haciéndola mucho más competitiva.

Dentro de las conclusiones de la investigación aluden que el principal obstáculo para la inserción laboral inmediata es la falta de título profesional; actualmente el mercado laboral exige documentos que acrediten su condición de profesional, a falta de ello, son relegados a puestos operativos con sueldos mínimos básicos.

Por consiguientemente, mencionaron que la formación del egresado no se sujeta a la demanda laboral porque no desarrolla habilidades y destrezas que exige el mercado laboral en la práctica. Puede estar bien en conocimientos teóricos, pero si estos no son conjugados con las prácticas y pasantías pre-profesionales no se puede avanzar en la formación idónea del nuevo profesional.

Por último, en sus recomendaciones promovieron fortalecer acuerdos institucionales con las empresas públicas y privadas para que el egresado pueda realizar prácticas y pasantías pre-profesionales que coadyuven mejorar la mano de obra calificada. (Meza, 2012)

Además, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua en la Facultad Regional Multidisciplinaria Estelí FAREM – Estelí, se realizó la tesis para optar al grado de Master en Gerencia y Administración Pública, el cual se tituló “Análisis de la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí, período 2015 - 2016” y su autora fue Lic. Gloria Montenegro Vílchez.

El objetivo general de esta investigación fue Analizar la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí, período 2015 y 2016, la metodología empleada es de corte transversal, debido a que se realizó de octubre 2015 a octubre del 2016, con el fin de diseñar un plan de acción para la inserción laboral de jóvenes egresados de la FAREM de la ciudad de Estelí.

Según el nivel de conocimiento científico, el análisis de este trabajo es una investigación mixta con enfoque de Investigación Acción, debido a que se analizaron los hechos que conforman el problema a investigar.

Por el propósito o fin perseguido, esta investigación es aplicada porque parte de una problemática real que viven diariamente los jóvenes recién egresados y que los limita en su proceso de contratación.

En las estrategias de atención al egresado que promueven las universidades se determinó que la universidad ha hecho un gran esfuerzo en la formación de profesionales, pero no existe un sistema de seguimiento hacia los egresados para informar y comunicar sobre las ofertas del mercado de trabajo y ofertas académicas. Y desde las empresas su participación en la universidad es muy poca, lo cual es una limitante para los nuevos profesionales ya que ello se guía para la contratación por recomendación y no por el potencial de cada joven.

Entre sus conclusiones alude que el estado de Nicaragua sí cuenta con leyes, políticas públicas en pro de la juventud y su empleabilidad, pero no tienen un programa como tal para el impulso de estas. Por otro lado, perciben el desempleo como un factor relevante para provocar la inestabilidad emocional por ser personas desocupadas pierden hasta el interés por seguir estudiando. (Vílchez, 2016)

En adición a la información previamente citada, un estudio mostró resultados que demostraron que la universidad es el actor fundamental de todo el proceso; la universidad debe establecer estrategias de aprendizaje y refuerzo de todas las capacidades y habilidades transversales a los planes curriculares necesarios para el triunfo laboral del estudiante, proponiendo, por ejemplo, reformulación de los programas formativos (Espinár et al., 2010), ya que tiene la capacidad y pertinencia de intervenir en los estudiantes otorgándoles finalmente todas las herramientas que les permiten tener oportunidades laborales con equidad (Fachelli, Torrents and Navarro-Cendejas, 2014). Para este fin, las universidades deben examinar cada programa y adecuar las necesidades que demandan los empleadores y estudiantes, con el objetivo de alinear esa brecha que se genera entre mercado laboral y profesionales recién graduados; estas acciones deben tener en cuenta estudios longitudinales que permitan detectar realmente cuáles son las falencias en capacidades, metodologías y programas educativos que requieren una intervención desde la planificación curricular de la alma mater. (Sole Moró, Sanchez Torres , Arroyo Cañada, & Argila Rurita , 2018)

Factores que influyen en la inserción laboral (Administrador CEUPE, 2023)

- Experiencia laboral.
- Habilidades y conocimientos.
- Capacidad de adaptación.
- Conocimiento del mercado laboral y de las demandas específicas de cada sector.
- Red de contactos profesionales.
- Barreras sociales.
- Facilidades para trabajar en condiciones adecuadas.
- Política de inclusión laboral de las empresas.

- Situación del mercado laboral en cada momento.

De acuerdo a (Normas APA, s.f.) son pocos los privilegiados que tardan menos de 6 meses en encontrar trabajo y que, sobre todo, obtienen un primer empleo en el que la cualificación y la retribución económica responde a sus metas laborales.

Los retos de los recién graduados para encontrar el primer empleo son varios, pero todos superables. La falta de experiencia laboral es de los principales inconvenientes que sufre un recién graduado a la hora de encontrar trabajo y de que su CV sea valorado.

Dificultades que debes conocer y hacer frente para encontrar un primer empleo

- Tiempo
- Escasa experiencia profesional
- La competitividad
- Las competencias exigidas
- La demanda escasa

6.3. Reflexión final

Los estudios analizados brindaron a la investigación diversos puntos que funcionaron como base para los resultados, dentro de estos, hay que destacar que la primera investigación mencionada posee la misma metodología, su enfoque es cualitativo y sostuvo la postura del cambio, lo que permitió analizar y encontrar distintas alternativas a la problemática en cuestión. Además, de los factores determinantes en la inserción laboral de su estudio se pretende conocer si en esta investigación estaba relacionado o habría algún factor distinto debido que, son periodos y áreas de localización diferentes.

Por otro lado, de la información obtenida del segundo estudio se puede resaltar que, la autora elaboró un plan de acción para la problemática estudiada, lo que implicó múltiples pautas y estrategias para mejorar la inserción laboral de los egresados y esto le contribuirá a esta investigación información relevante para determinar las conclusiones, además de constatar que este problema lleva años presentándose y aun no se han puesto en práctica todas las recomendaciones y estrategias proporcionadas, por lo cual, se desea que el presente estudio

tenga la relevancia y la información idónea para que se logren cambios o mejoras en este aspecto en el municipio de Bluefields, en las Regiones Autónomas de la Costa Caribe y en el país como tal.

VII. DISEÑO METODOLÓGICO

7.1. Área de localización del estudio

El estudio fue realizado en la ciudad de Bluefields, en la Universidad BICU, enfocado egresados en el Área Específica de Administración de Empresas en el año 2022. Con el fin de desarrollar conocimientos informativos referentes al tema.

7.2. Tipo de estudio según su enfoque cualitativo asumido y su justificación

Tipo de estudio según su enfoque

La presente investigación fue de enfoque cualitativa. Debido a que el trabajo se desarrolló en base a las percepciones y opiniones establecidas por los egresados e instituciones.

Tipo de estudio según su amplitud

La presente investigación fue no experimental de corte transversal.

No experimental: La investigación fue no experimental porque no se tendrá control sobre las variables. Es decir, solo se observarán los sucesos tal y como se dan.

Transversal: La investigación fue transversal porque la información a recopilar comprende a los egresados del año 2022.

7.3. Selección de informantes del estudio

La población del estudio estuvo conformada por 33 personas quienes son egresados de la universidad BICU del Área Específica de Administración de Empresas en el periodo 2022. Refiriéndose a las empresas estuvieron constituidas por 392 empresas del sector salud, comercio, finanzas, construcción dicha información fue facilitada por el Área de Tributación de la Alcaldía Municipal de Bluefields.

El tamaño de la muestra lo conformaron 33 egresados, debido que el interés de la muestra es que sea estadísticamente representativa y es por tal motivo que se tomará el total de la población. En relación a las empresas, la muestra estuvo conformada por 194 compañías como resultado de la formula estadística y según los criterios de inclusión.

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 392 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 (392-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{376.4768}{1.9379} \qquad n = 194$$

En donde;

n: Tamaño de muestra

N: Tamaño de la población

Z: Nivel de confianza (1.96)

e: Margen de error (5%)

p: Proporción deseada (50%)

q: Proporción no deseada (50%)

7.3.1. Tipo de muestra y muestreo

El tipo de muestreo de la investigación corresponde al método no probabilístico por conveniencia, debido que depende de la facilidad de disponibilidad de la muestra. Se tomó en cuenta a los sujetos que accedan a colaborar con esta investigación.

7.3.2. Técnicas e instrumentos para recopilar información.

En la investigación se ejecutaron los instrumentos de encuesta y entrevista, dado a que se considera que es más factible obtener resultados acertados. De igual manera, se utilizaron para conocer las percepciones que tiene los egresados y las empresas sobre el desempleo.

Es importante señalar, que los instrumentos que se aplicaron para la recolección de datos se efectuaron por diversas vías o medios, tales como: tecnológicos, correo, llamadas o mensajes; y presencial.

7.4.Métodos y técnicas para el procesamiento y análisis de la información

En esta investigación se emplearon el programa de Word para formular y desarrollar los datos adquiridos y los resultados, y Excel para organizar y analizar los datos numéricos obtenidos, es decir, llevar una secuencia del estudio y para la presentación visual se utilizará el programa de PowerPoint.

7.4.1. Recolección de datos

Para la recolección de datos se obtuvo información proporcionada por las empresas y egresados a través de la aplicación de entrevistas y encuestas, en donde estos mismos explicaron y brindaron sus criterios y enfoques relacionados con el contenido del estudio.

Criterios de calidad: credibilidad, confiabilidad

En la investigación se demostraron los factores relevantes analizando la información pertinente de la temática. Referente a los datos que se utilizaron fueron consistentes y legítimos, debido que se consiguieron desde la base de datos de la universidad y fue proporcionado por el Secretario Académico del Área de Conocimiento de Ciencias Económicas y sociales; así como los instrumentos de recolección de datos, los cuales se aplicaron de forma uniforme detallando el análisis de dichos datos para evitar los posibles sesgos. La investigación estuvo basada en teorías y datos actuales sobre la inserción laboral de los jóvenes, asegurando que los factores considerados sean relevantes en el contexto actual.

Se incluyeron a los egresados de BICU del Área Específica de Administración de Empresa, es decir, a las carreras de Administración de Empresas, Administración de Puertos y Aeropuertos y Administración de Empresas Turística y Hotelera, durante el año 2022, en el cual se pretendía conocer los factores, tanto positivos como negativos. Del mismo modo, se incluyeron a las empresas que cuentan con sucursales en todo el país y que cumplan con procesos de reclutamiento del personal definidos (prueba psicométrica, pruebas tecnológicas básicas y entrevistas).

Por otro lado, se excluyeron a los demás egresados de las Áreas de Conocimiento con sus respectivas Áreas Específicas, también se excluyeron a los egresados a los que no se logren contactar por ningún medio posible (llamadas, correo electrónico, redes sociales, contacto presencial, entre otros), en conjunto con las empresas que no cumplan con los procesos de reclutamiento debidamente organizados y definidos en sus políticas internas.

7.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivos	Variable	Conceptualización	Indicadores	Ítems	Técnicas/Instrumento
Identificar los factores socioeconómicos que influyen en la empleabilidad de los egresados	Empleabilidad	Según (OIT, s.f.), se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente.	Factores sociales y económicos	¿Consideras factibles las exigencias y expectativas de las empresas de su entorno municipal, regional y nacional?	Personal y tecnológicas /Encuestas a los egresados
Analizar la demanda laboral en relación a las carreras universitaria de los egresados	Demanda laboral	La demanda de trabajo es la cantidad de trabajadores que las empresas quieren contratar para poder así producir bienes y servicios. (Argudo, 2022)	Carreras universitarias	¿Qué aspectos de su formación universitaria contribuyeron a su inserción laboral? Desde la perspectiva de R.R.H.H ¿Cuáles son las habilidades que se le debe impartir a los futuros profesionales durante su formación profesional?	Personal y tecnológicas /Encuestas a los egresados y entrevistas a las empresas

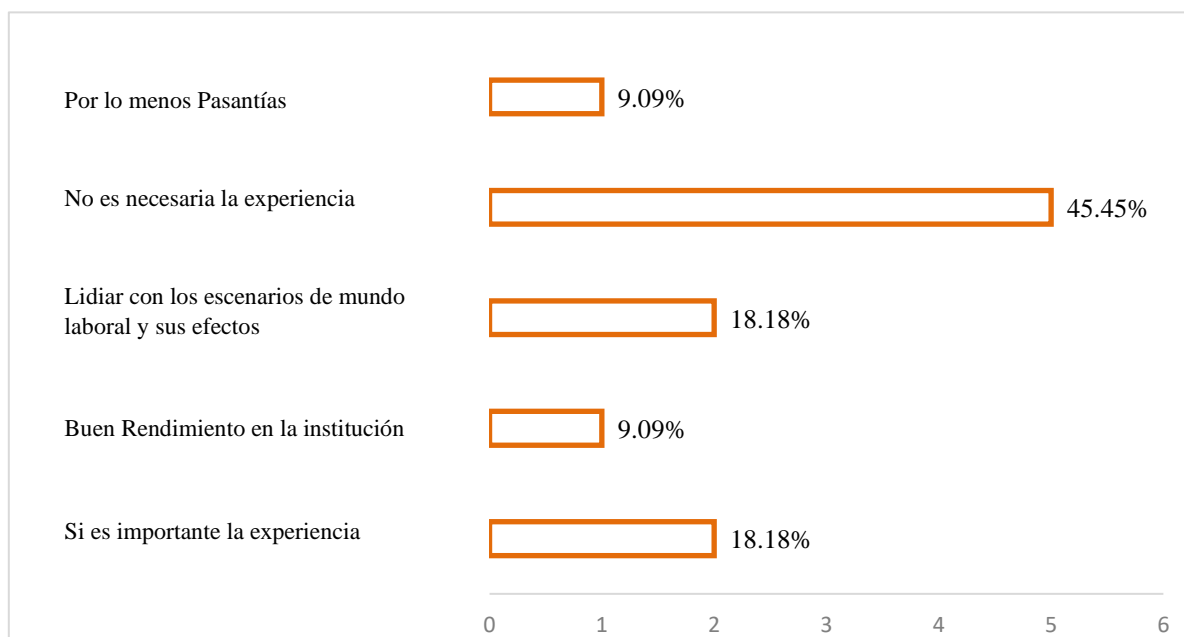
Mencionar las características personales y profesionales que ayudan a la inserción laboral de los egresados	Características	Cualidad que da carácter o sirve para distinguir a alguien o algo de sus semejantes (RAE , s.f.)	Personales y profesionales	¿Qué habilidades personales y profesionales consideras que fueron más relevantes para conseguir empleo?	Personal y tecnológicas /Encuestas a los egresados
Identificar los principales obstáculos que enfrentan los egresados al buscar empleos y proponer estrategias para mejorar la inserción laboral	Obstáculos y estrategias	Según (Porto & Gardey, 2022) un obstáculo es un problema o un inconveniente. Según (Editorial Etecé, 2022), se entiende por estrategia un plan general de acción para alcanzar un objetivo.	Búsqueda de empleo	¿Cuáles cree usted que son los principales desafíos que enfrentan los egresados universitarios al buscar empleo en la actualidad? Mencione algunas estrategias para mejorar la inserción laboral	Personal y tecnológicas /Encuestas a los egresados y entrevistas a las empresas

VIII. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Cabe destacar que las muestra a la que se aplicó la entrevista específicamente las empresas concedidas por la Alcaldía Municipal de Bluefields no fueron en su totalidad brindadas en detalle de su personería jurídica.

1. Factores socio-económicos

Figura 1. Importancia de la experiencia laboral previa



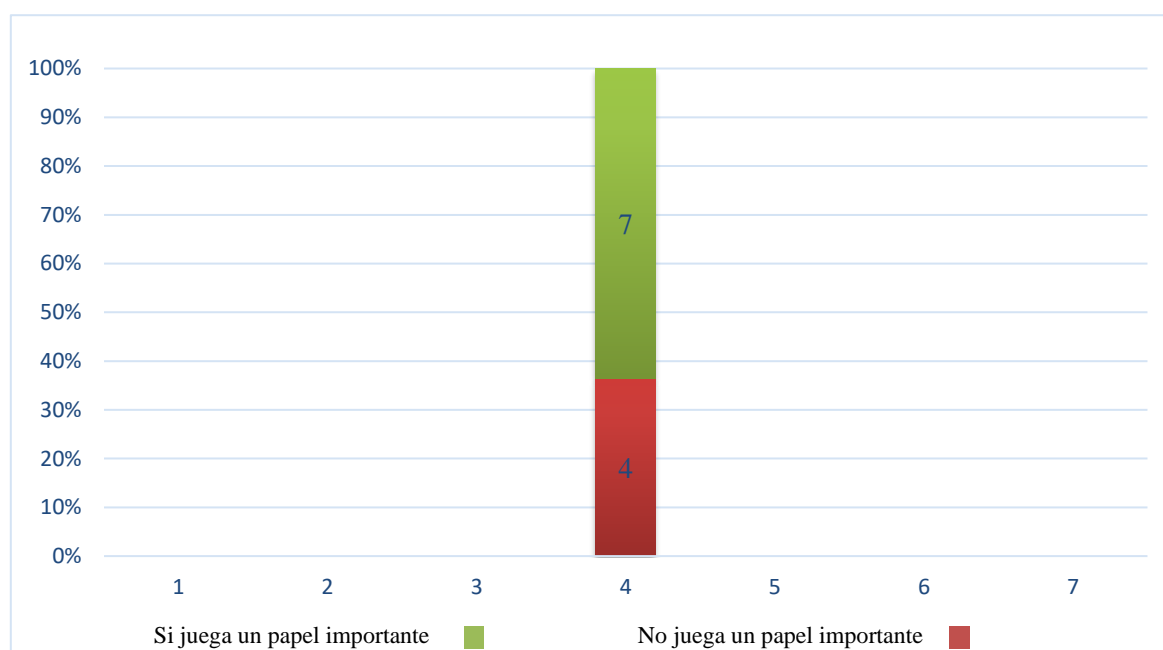
Fuente: Entrevista realizada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

El 9% está de acuerdo que la experiencia laboral no es importante pero que, por lo menos posean los conocimientos básicos en las pasantías, refiriéndose consigo a habilidades prácticas y experiencia en su campo de estudio que son adquiridos durante las mismas, le sigue el 46% que considera que no es necesaria la experiencia previa en los egresados, dado a que, una vez obtienen la vacante son capacitados en un plazo, sobre las obligaciones y responsabilidades que debe cumplir dentro de la empresa.

Con ello, el 18% tampoco esperan que los egresados posean experiencia laboral pero que si posean la capacidad de lidiar con la realidad escénica del mundo laboral y sus efectos, porque estos consideran que las enseñanzas teóricas impartidas en la universidad se asemejan a la práctica pero aun así requiere de más entusiasmo, lo que lleva al 9% quienes tampoco exigen

trayectoria laboral pero esperan buen rendimiento en el ocupaciones asignadas en su puesto o cargo de trabajo y el 18% restante si espera experiencia laboral previa de los egresados, debido a que creen que la capacidad de adaptación a un entorno laboral y alcance de las metas profesionales asignadas es más rápido.

Figura 2. Importancia del prestigio de la institución educativa



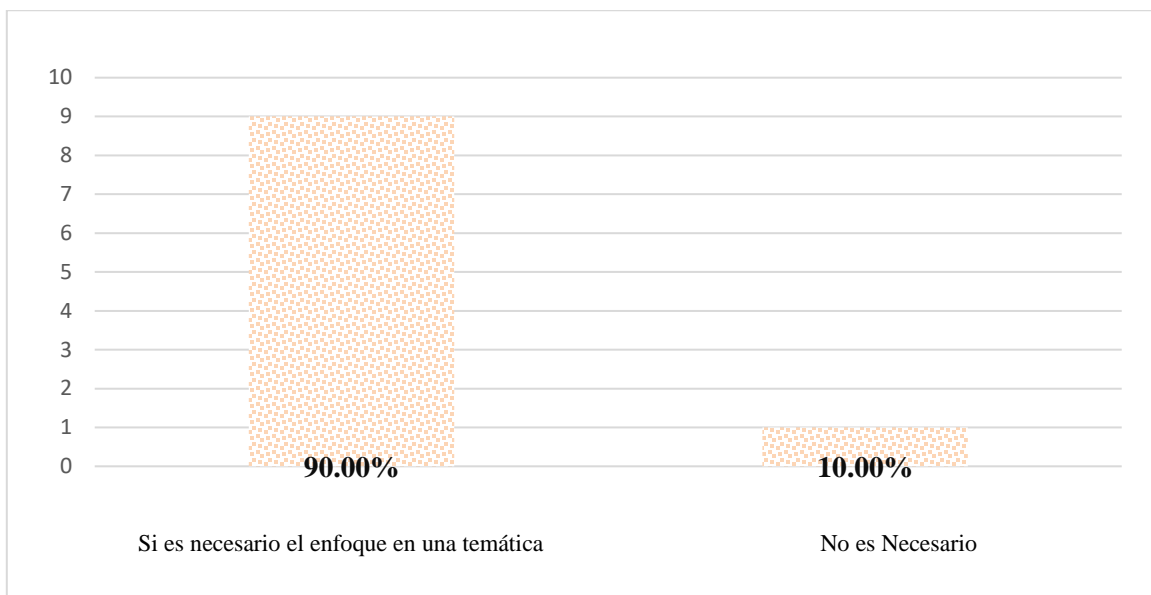
Fuente: Entrevista realizada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

El 64% de los entrevistados consideran que no es importante o relevante el prestigio educativo de la institución educativa en la que estudio el egresado, dado que consideran que la vocación, interés y disponibilidad de los mismos, radica en ellos, y su entusiasmo por aprender y crecer como profesionales, dentro del mundo laboral, por otro lado, ellos cuando toman en consideración un prospecto, son equitativos, y son contratados por su desempeño.

Por otro lado, el 36% opto por que, si juega un papel importante, puesto que los pensum y sistema académicos de las carreras varían, así como de cada universidad, lo cual se ve reflejado en los profesionales que forjan y en el intelecto desarrollado, así como las habilidades de pensamiento crítico, de volverse expertos en su campo, no solo en la teoría sino también en la práctica.

2. Análisis de la demanda laboral

Figura 3. Relevancia de la especialización en la selección del personal

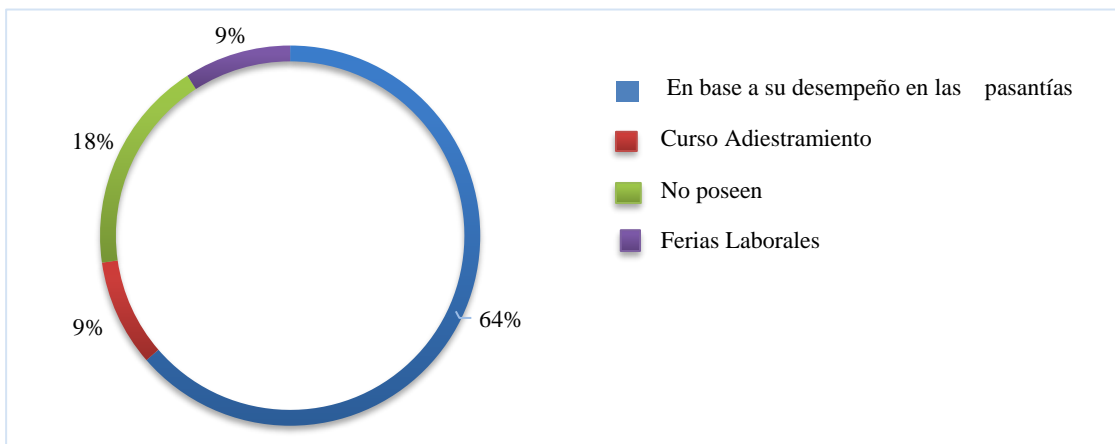


Fuente: Entrevista realizada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

El 90% de los entrevistados prefieren que el estudiante posea un enfoque en cierta temática referida al puesto de trabajo que están aplicando, en donde estudien cursos que les permita desarrollar aún más la mente, también les permite poder saber ellos si realmente están calificados, y porque dentro de algunas instituciones no se requiere experiencia pero que manejen información básica lo que viene siendo un pilar o base fundamental para su futuro.

El 10% consideró que no es necesario, porque el desempeño como egresado depende de la actitud y desenvolvimiento de este, dentro de las obligaciones y tareas asignadas en la empresa o que por lo menos estudien mercadeo, porque abarca la base de todas las actividades que se ejecutan dentro de las actividades diarias de una empresa.

Figura 4. Programas para reclutar egresados



Fuente: Entrevista realizada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

El 64% de las empresas entrevistadas explicaron que los egresados son reclutados dentro de la institución en base al desempeño en las pasantías su deseo de superación y en dependencia de ellos queda dentro de la institución.

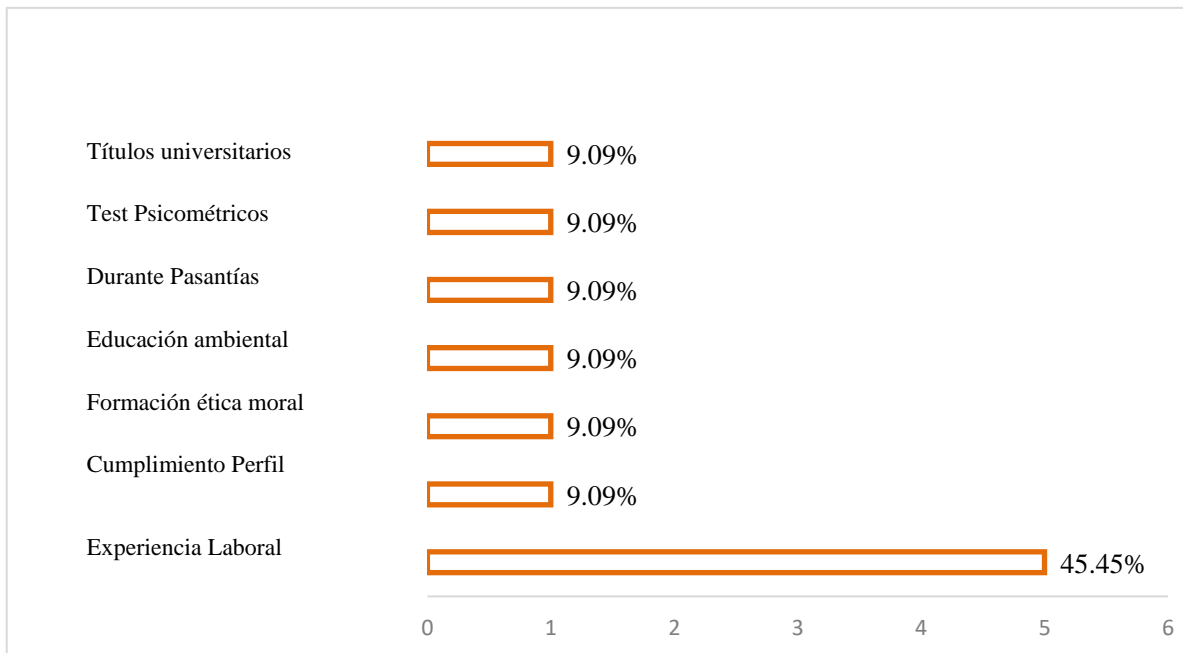
El 18% no poseen programas o iniciativa que la empresa implementa, más reclutar a sus trabajadores con las formalidades de ley y quien cumpla con ello obtiene la vacante.

El 9% realizan ferias laborales que son diseños para conectar a empresas que buscan personal con personas que están buscando empleo o desean la mejora continua.

El 9% restante ejecutan cursos de adiestramiento de un periodo de prueba antes de decidir si asume el cargo el egresado o no, en donde realizan una revisión y evaluación de currículum y credenciales, así como mediante un sistema de gestión.

3. Características personales y profesionales

Figura 5. Criterios de evaluación de las empresas



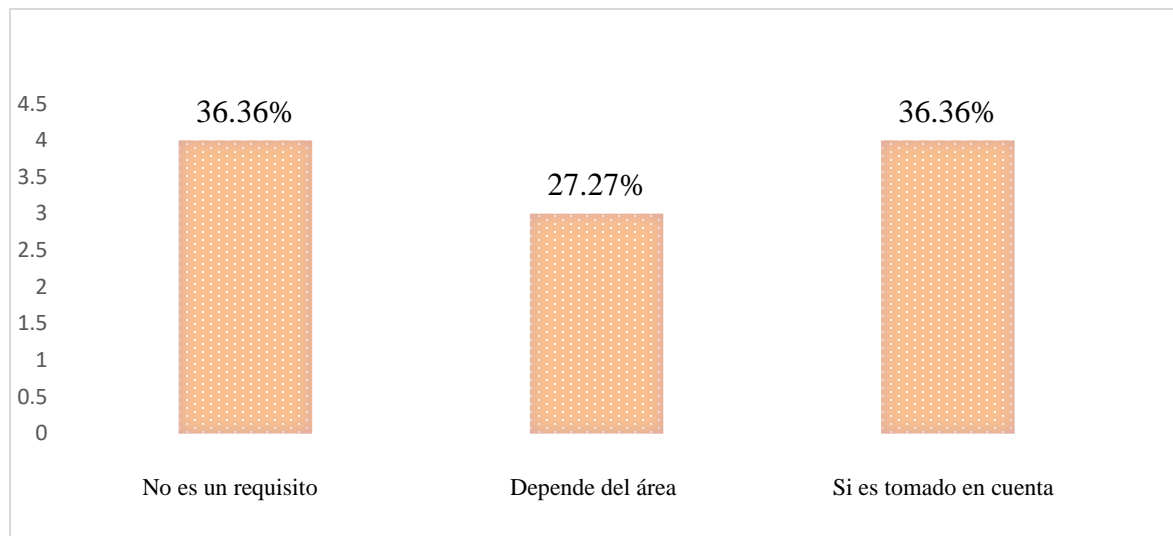
Fuente: Entrevista realizada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

El 9% exigen títulos universitarios, el cumplimiento de test psicométricos reflejo un 9%, el otro 9% enfatizo que el desempeño del egresado en su pasantía, puede llegar a alcanzar un puesto de trabajo a tiempo completo dentro de la misma institución o empresa, especialmente si la misma tiene una vacante disponible.

Otro 9% considera que, en dependencia del puesto, la educación ambiental es muy importante en el perfil de un egresado puesto que posee una conciencia y consideración por la administración y ejecución del trabajo; también toman en cuenta su formación ética y moral en un 9% y en el cumplimiento del perfil, de lo que esperan y lo que realmente obtienen se obtuvo un 9%

Por otro lado, el 46% restante de las empresas solicitan experiencia laboral en los egresados, indicando que independientemente de los conocimientos empíricos y teóricos de los que son dotados los candidatos a una vacante durante su formación profesional, requieren que cumplan con una trayectoria laboral, y familiaridad profesional para ser considerados aspirantes a un cargo dentro de una institución o empresa.

Figura 6. Relevancia de idiomas extranjeros



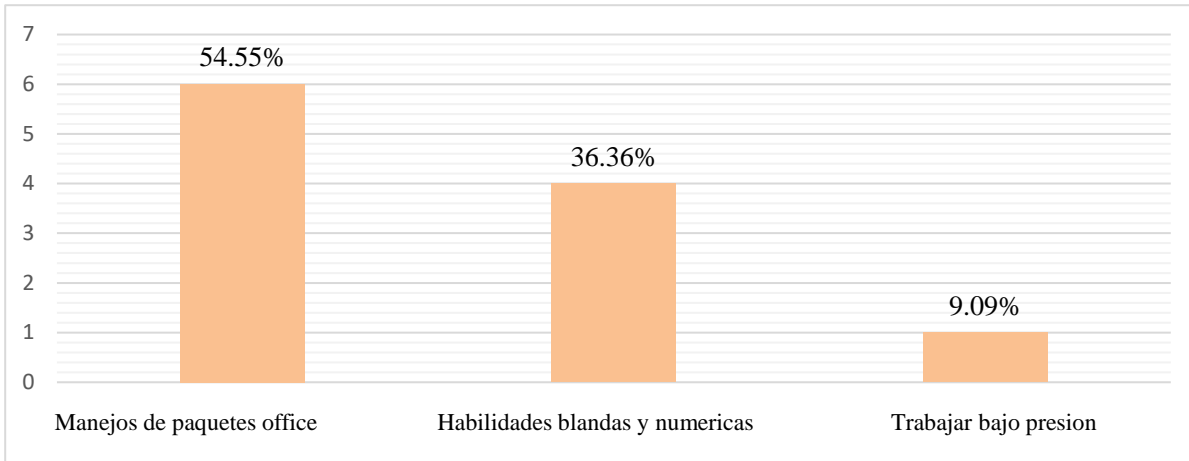
Fuente: Entrevista realizada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

El 36% Considera que no es importante porque por dentro de las políticas empresariales no exigen que sean bilingües o el manejo del idioma inglés.

El 28% ratifica que, en dependencia del área, como lo son los mecanismos de aviación internacionales en donde el idioma básico es el inglés, también comunicaciones entre los distintos departamentos de la empresa, o si el puesto de trabajo lo exige.

El 36% restante estiman que, si es un requisito, pero en algunas empresas no es utilizado en el ejercicio de sus profesiones, otros consideraron relevante porque hacen representaciones internacionales (LATAM), así como las comunicaciones con barcos extranjeros cuya tripulación domine dicho idioma; en las conferencias administrativas, agregando a esto que algunos creen que dentro de las ventanas de empleo juega un papel importante en la prestación de servicios al público.

Figura 7. Habilidades o competencias significativas según las empresas



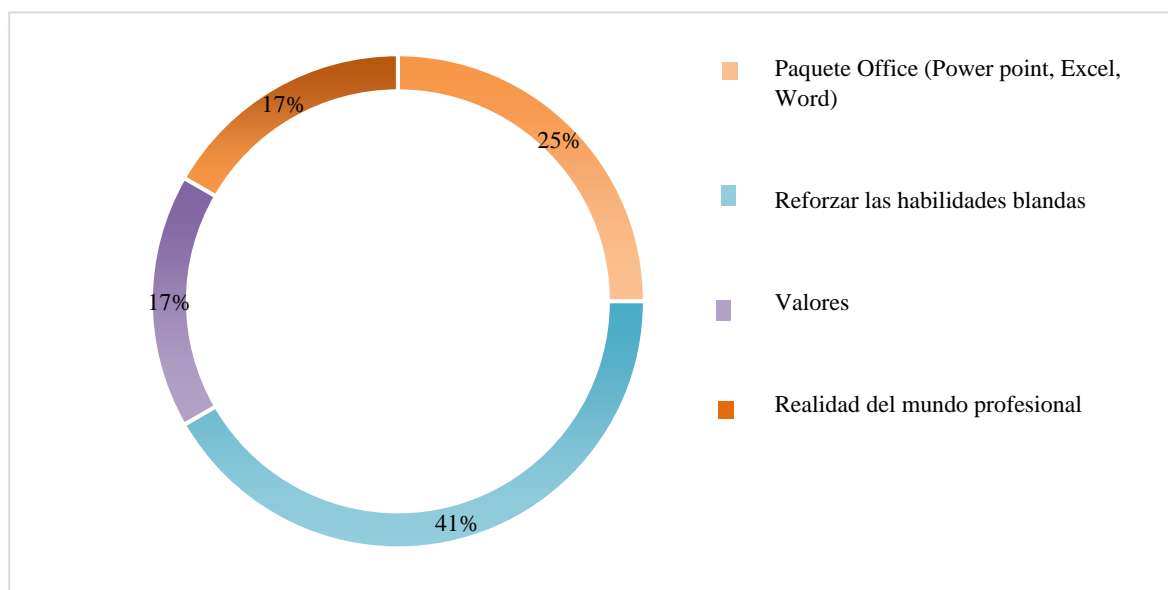
Fuente: Entrevista realizada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

Como se ve reflejado en la gráfica el 55% de las empresas consideran que hoy en día el paquete de Office 365 (Excel, Word, PowerPoint) es una de las habilidades más importantes y básicas que debe poseer un egresado, siendo que hoy en día las asignaciones laborales meramente dependen de medios tecnológicos para su cumplimiento, y registro, así como para el desenvolvimiento de las actividades regulares dentro de una empresa.

De igual manera, el de 36% se inclinaron por las habilidades blandas y numéricas, donde apuntan a la necesidad de, no solo necesitar personas con capacidad de cumplir un rol, sino con destrezas de interacción, comunicación, motivaciones y entusiasmo al razonamiento numérico de los trabajos.

Prosiguientemente el 9% toma en cuenta el saber trabajar bajo presión, es decir, cumplir con sus obligaciones cuando existe un exceso de trabajo, cambios improcedentes, en plazos cortos.

Figura 8. Habilidades que se deben impartir en la formación profesional



Fuente: Entrevista realizada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

El 25% considera que el paquete de office, es decir los egresados deben tener dominio de la materia, aunque sea lo esencial de la tecnología porque los trabajos de hoy en día exigen conocer sobre esta rama, (Excel intermedio o avanzado, Word y PowerPoint).

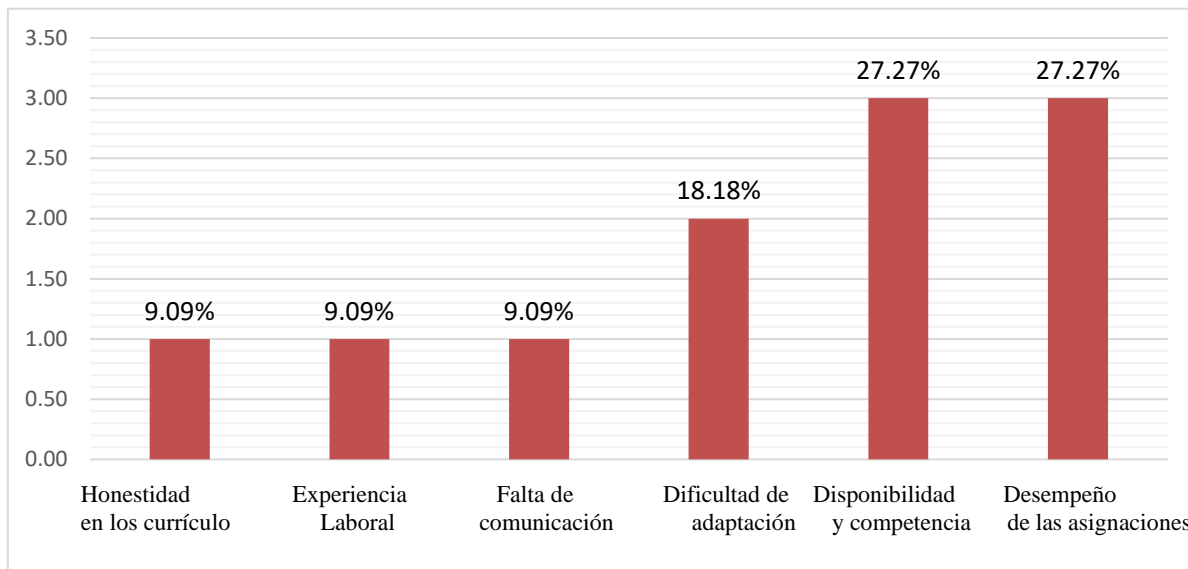
El 41% de las empresas considera que las universidades deben reforzar las habilidades blandas de los egresados las cuales se verán relegados en el resto de la carrera profesional de los mismos, mediante la actitud positiva, con conocimientos básicos (como lo es el manejo de personal, cursos de marketing, cursos de emprendimientos, oratoria y redacción), teniendo iniciativas de interacción con entidades relacionadas a la carrera (más visitas de campo), para que el egresado pierda el miedo, y sean profesionales enfocados, con vocación e incluso reforzar a los docentes sobre las mismas habilidades al momento de impartir clases.

El 17% siguiente enfatizó sobre los valores (respeto, lealtad, honestidad, responsabilidad) después de todo un líder, además de guiar, inspira y motiva no solo a cumplir con buenos resultados, sino también comportamientos.

El 17% apuntó a la realidad del mundo profesional, practica es diferente a las enseñanzas de la universidad, tener también enfoque en las prácticas y no solo en la teoría, lo que motiva a los egresados a ser comunicativos, con su equipo de trabajo.

4. Obstáculos en la inserción laboral

Figura 9. Desafíos que enfrentan al contratar egresados



Fuente: Entrevista realizada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

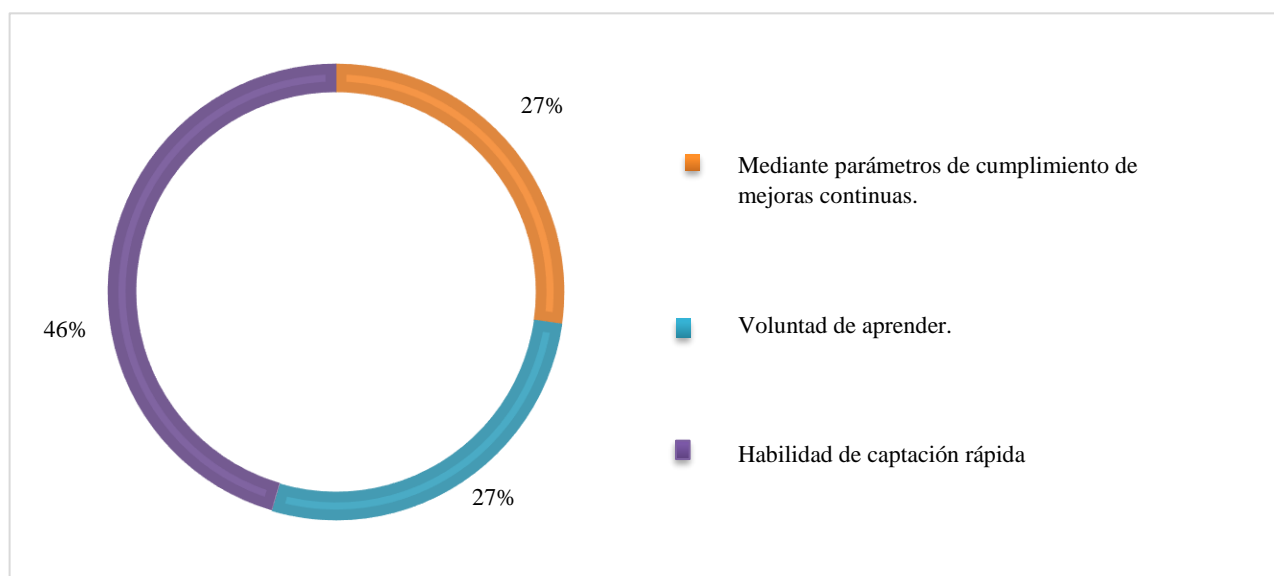
Las empresas o instituciones consideran que la honestidad en los currículos, experiencia laboral, y la falta de comunicación (todas en un 9%) son desafíos que enfrentan al contratar a egresados universitarios, porque estos mismos presentan una serie de habilidades llegan a cumplir con las expectativas al momento de ejercer en su puesto de trabajo; por otro lado la experiencia laboral no es un reto entre las empresas cuando contratan a los egresados, puesto que dentro de sus políticas empresariales no exigen cumplir con este requisito, sin embargo, si ya lo posee, es beneficioso al aplicante; con ello la falta de comunicación entre los egresados cuando son trabajadores en una empresa se ha visto reflejado puesto que no transmiten los opiniones, criterios e ideas, lo cual no es beneficioso.

El 18% durante la entrevista enfatizó sobre la dificultad de adaptación de los egresados que son contratados al principio de su trayectoria laboral dado que las tareas, obligaciones y responsabilidades que comienza a experimentar el individuo pueden ser un problema o reto para ajustarse a las nuevas situaciones, y expectativas del entorno laboral.

La disponibilidad y competencia de los egresados, así como problemas en el desempeño de las asignaciones (28% cada uno) cuando son convenidos dentro de una empresa, crea una

brecha entre los mismos y su equipo de trabajo, porque consideran que cumplir con horas extras, o participar en actividades laborales (ferias, obras de caridad) no conforma parte de las obligaciones que tiene con la institución para que trabaja, también destacaron que su rendimiento en las asignaciones es lento, con dificultades de familiarizarse, cuando las expectativas son altas por que en su mayoría los egresados son inexpertos, lo que les debería permitir adaptarse o absorber fácilmente su rol diario, lo que conlleva a crear brechas entre las habilidades que buscan y las habilidades que encuentran en los candidatos.

Figura 10. Evaluación de la adaptabilidad y capacidad de los egresados



Fuente: Entrevista realizada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

El 27% de las empresas encuestadas consideraron que la capacidad de aprendizaje de los egresados lo evalúan con parámetros de cumplimiento de mejora continua, como lo son periodos de pruebas ideados por RRHH (en ellos entrevistas, test y capacitaciones, escalas de evaluación, y asambleas colaborativas).

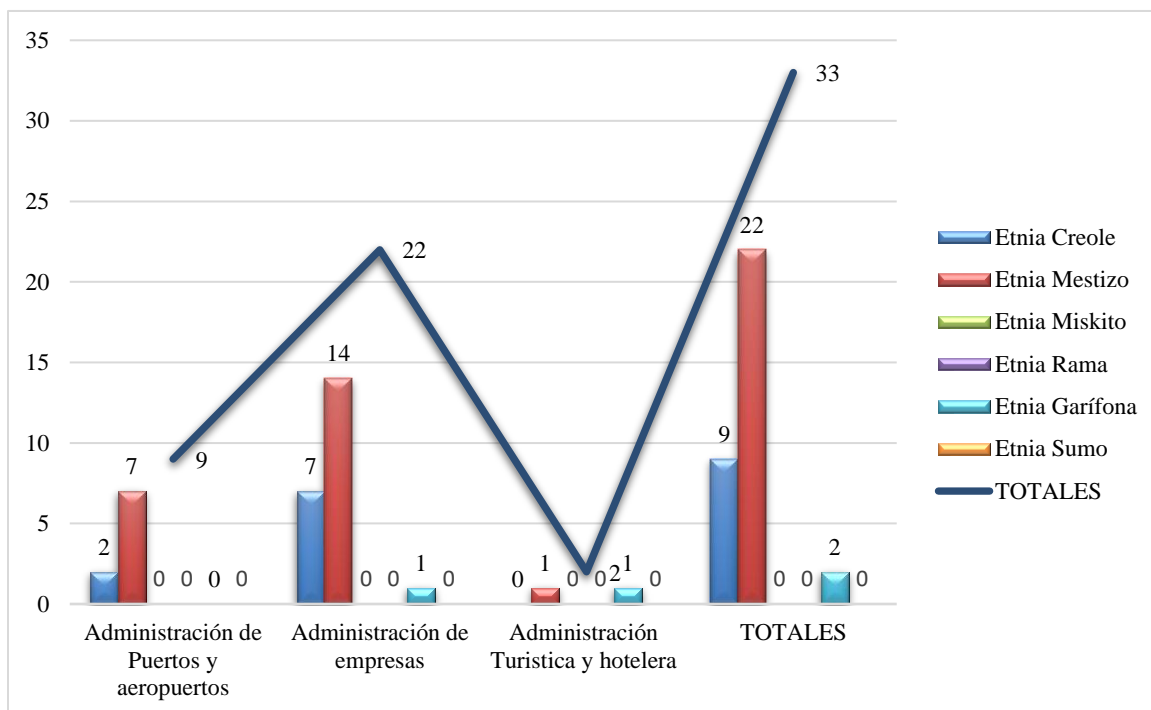
Radica en la voluntad del egresado de aprender, es decir el desempeño en el campo, mediante la utilización de sus habilidades

El 46% consideran que los egresados poseen una captación rápida teniendo conocimientos más actualizados y son más prácticos, es decir su nivel de aprendizaje es rápido, preciso, pero

también conciso, dado que es importante que se adapte a su entorno de trabajo, lo que lleva excelentes resultados utilitarios para la empresa.

1. Factores Socio-Económicos

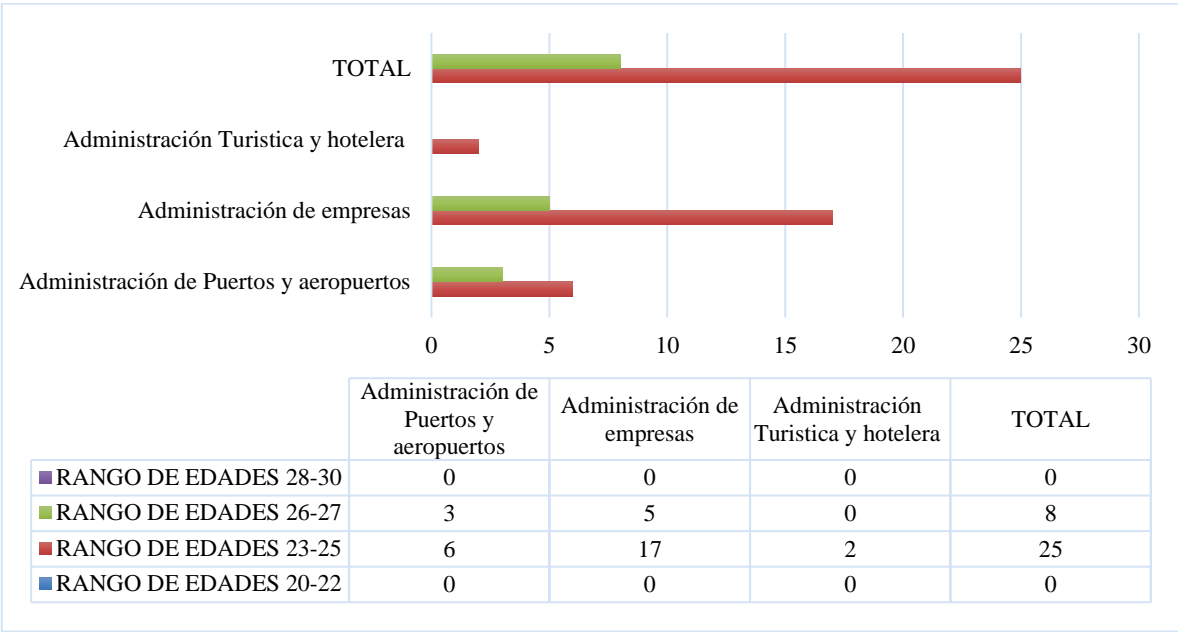
Figura 11. Etnias de los egresados



Fuente: Encuesta aplicada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

Con respecto a las etnias de la muestra de la investigación se encontró que la más predominante es la etnia mestiza con un porcentaje correspondiente al 66%, luego continua la etnia creole teniendo un equivalente de 28% y por último la etnia garífuna con un 6% de manera general. Por otro lado, en la segmentación por carreras, se puede observar que en cada una de ellas la etnia con mayor representación es mestiza.

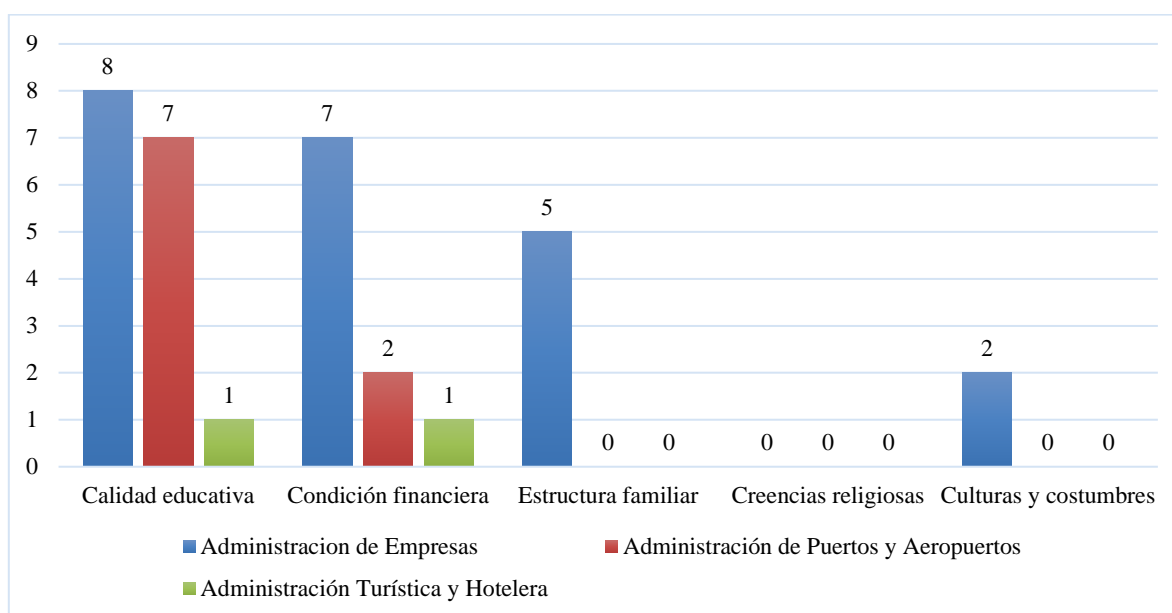
Figura 12. Rango de edades de los egresados



Fuente: Encuesta aplicada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

Dentro del rango de edades, 25 de los 33 egresados tienen entre 23 a 25 años de edad, además 8 egresados se encuentran dentro de las edades de 26 a 27 años de edad. Lo que indica que esta generación de egresados del periodo de 2022 en su mayoría son adultos jóvenes, y tener en cuenta estos datos ayudará a determinar si la edad se considera como un factor en la inserción de los egresados.

Figura 13. Factores Socio-económicos según los egresados



Fuente: Encuesta aplicada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

En la carrera de Administración de empresas 8 egresados consideran que la calidad educativa es un factor socio-económico, de igual manera, la carrera de administración de Puertos y Aeropuertos 7 egresados concuerdan que la calidad educativa es un factor, y un egresado de Administración Turística y Hotelera alude lo mismo, según ellos influye la calidad de la educación en comparación a las ofertas de trabajo a las que se postulen.

La calidad educativa se posiciona como el factor más relevante, lo que sugiere una relación directa entre la formación académica recibida y las oportunidades reales de empleo a las que pueden acceder.

Por otro lado, 7 egresados de Administración de empresas consideran que la condición financiera es un factor puesto que, hacían mención que poseer una mejor condición económica puede facilitar y mejorar las oportunidades laborales, también 2 egresados de Administración de Puertos y aeropuertos opinan que la condición financiera se encuentra dentro de los factores socio-económico, así como un egresado de Administración turística y hotelera.

La condición financiera se reconoce como un elemento crucial que, desde la perspectiva de los egresados, puede facilitar o limitar el acceso al empleo. Esto indica que no basta con

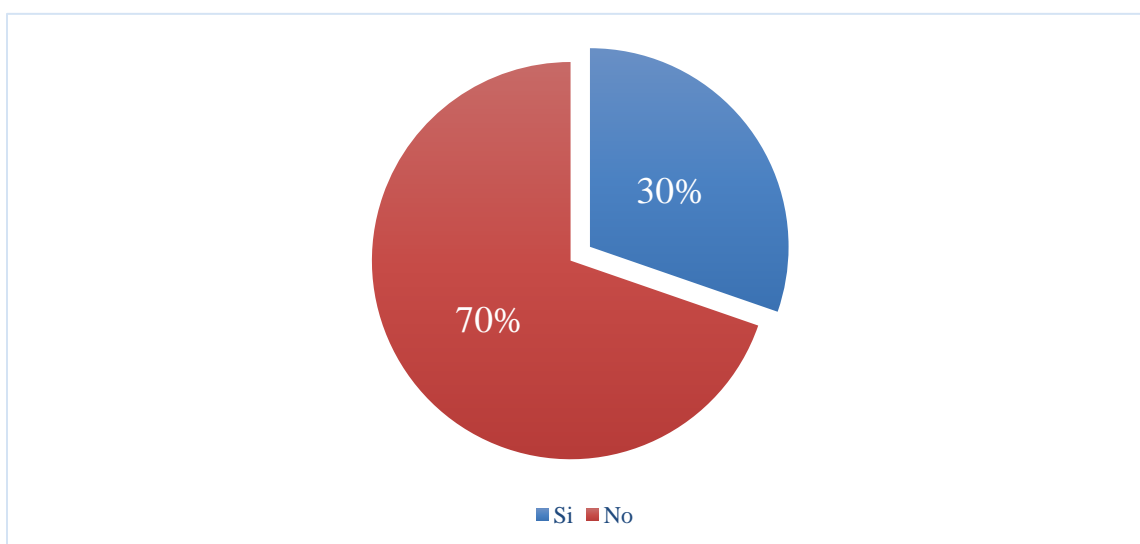
contar con una formación académica, sino que también se requiere de medios económicos que permitan costear procesos de búsqueda de empleo, capacitación adicional, traslados, vestimenta adecuada, entre otros factores relacionados al ingreso económico del hogar.

En cuanto a la estructura familiar, 5 egresados de Administración de empresas opinan que una buena estructura familiar (núcleo familiar) puede influir en la empleabilidad de los egresados.

La estructura familiar también se encuentra como un factor que puede influir positiva o negativamente, especialmente cuando proporciona apoyo emocional, estabilidad y motivación. Esto revela que el entorno familiar no debe ser subestimado en los análisis de empleabilidad.

Por último, en Administración de empresas 2 de ellos consideran a la cultura y costumbres parte de los factores socio-económico, son mencionadas como posibles limitantes, lo cual puede estar vinculado a estereotipos sociales, prácticas tradicionales o concepciones culturales que afectan la inserción laboral, particularmente en regiones con identidad étnica diversa, como la región Autónoma del Caribe Sur.

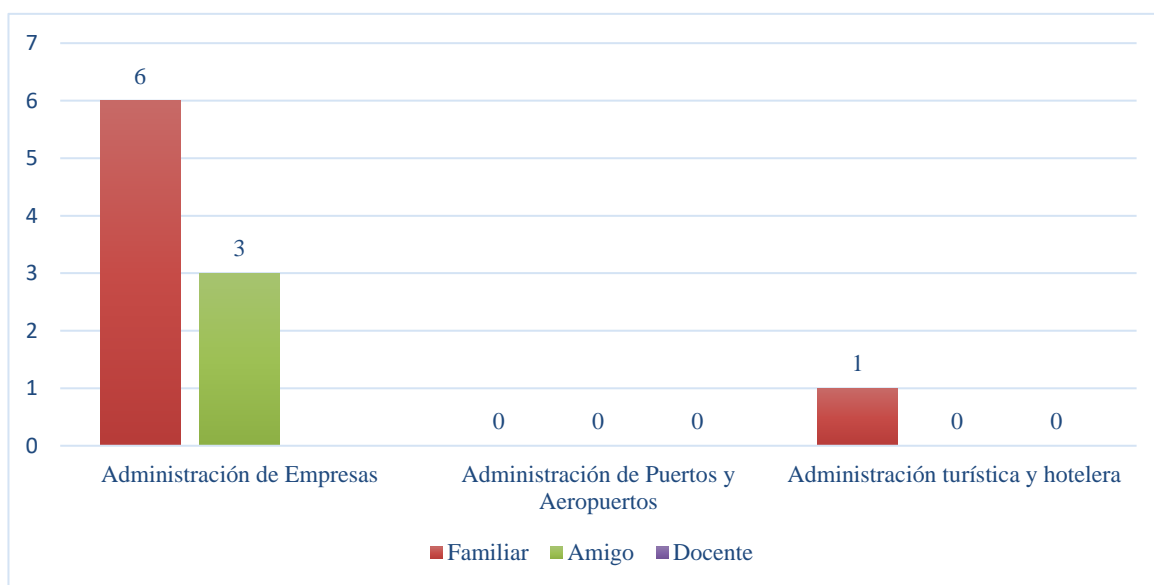
Figura 14. Redes profesionales de los egresados



Fuente: Encuesta aplicada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

Según los resultados obtenidos de la encuesta realizada a las 3 carreras del Área Específica de Administración de Empresas del año 2022, de los 33 egresados, el 70% mencionó que no había recibido ninguna recomendación para su inserción laboral, es decir, no contaron con las redes profesionales (contactos) para adquirir o encontrar su primer empleo o su empleo actual. Por el contrario, el 30% de los protagonistas alude que si contó con redes profesionales para su inserción laboral. Lo que indica que solo 10 personas de 33 obtuvieron esa conexión para avanzar con su empleabilidad y mejorar su reputación profesional.

Figura 15. Clasificación de las redes profesionales



Fuente: Encuesta aplicada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

Según encuestas aplicadas, de los 10 protagonistas que contaron con alguna red profesional, 6 (60%) de ellos son de administración de empresas y mencionaron que su contacto o red fue un familiar, y 3 (30%) de ellos se abrieron paso en su inserción laboral gracias a un amigo o conocido. Con respecto Administración Turística y Hotelera, solo 1 (10%) protagonista mencionó que obtuvo su empleo por apoyo de un familiar. Esto se puede interpretar que poseer buenos contactos o redes facilita la inserción de algunos egresados y que posiblemente no cuenten con experiencia previa.

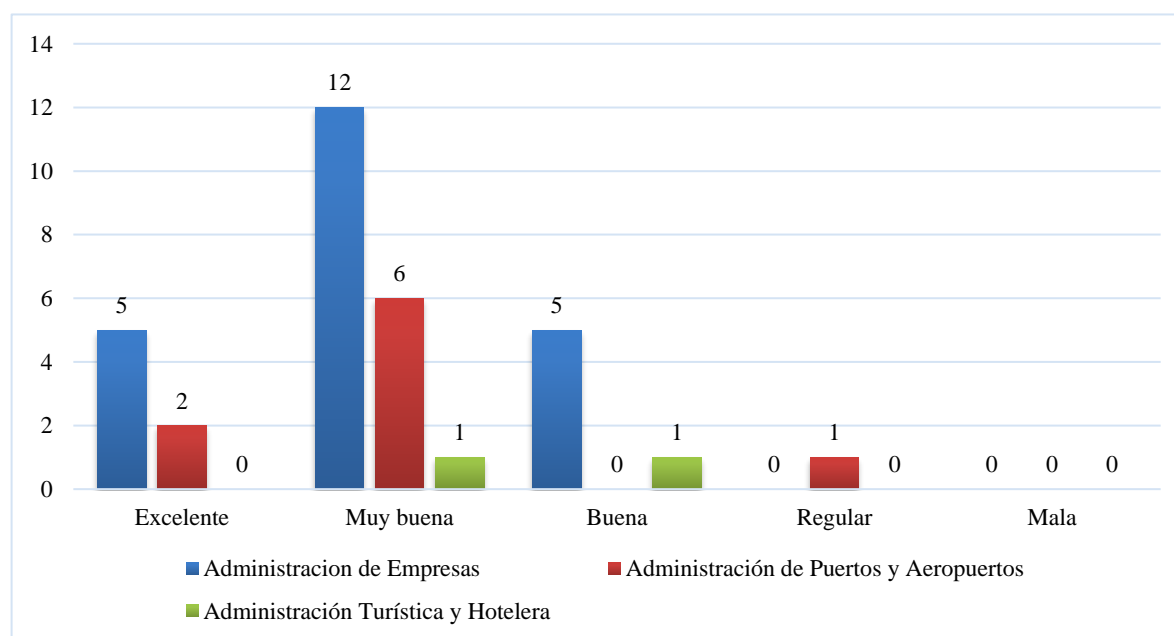
Otro dato a destacar, es que la mayoría de redes profesionales son gracias a un familiar lo que se conecta con el factor socio-económico de la estructura familiar, pudiéndose interpretar que es determinante en la inserción laboral de los egresados.

Los resultados refuerzan la idea de que la inserción laboral de los egresados universitarios no depende únicamente de sus competencias académicas o profesionales, sino también de factores externos como el acceso a redes profesionales o contactos, especialmente aquellos contruidos desde el entorno familiar.

Asimismo, el papel de la estructura familiar como factor socioeconómico vuelve a evidenciarse como un elemento determinante, los egresados que cuentan con una familia con conexiones laborales tienen más posibilidades de insertarse rápidamente, mientras que los que provienen de entornos con bajos niveles de capital social enfrentan mayores barreras.

Por tanto, se concluye que la falta de redes profesionales institucionales y la dependencia de contactos familiares para acceder al empleo profundizan las desigualdades de oportunidades entre los egresados.

Figura 16. Evaluación de la formación académica



Fuente: Encuesta aplicada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

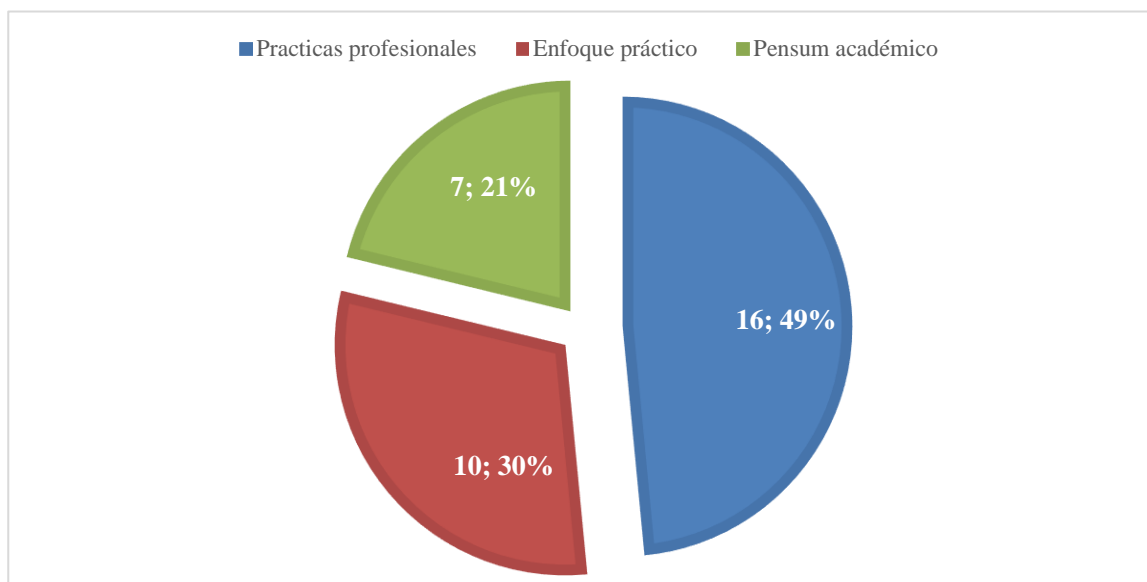
Los resultados de las encuestas aplicadas en relación a la evaluación de la formación académica es la siguiente:

Con relación Administración de Empresas, 5 de los encuestados mencionaron que su formación profesional fue excelente, debido que les otorgaron las habilidades y herramientas fundamentales para ser un profesional de alto prestigio. De igual manera, 12 de los encuestados consideran que su educación fue muy buena, calificando su formación como correcta y efectiva, además 5 egresados opinan que su formación fue buena. Las opiniones de los egresados de dicha carrera en su totalidad fueron positivas, aludiendo que su nivel de estudio fue de calidad.

Por otro lado, los egresados de la carrera de Administración de Puertos y Aeropuertos opinan de esta manera, 2 de los encuestados calificó como excelente su formación profesional, 6 de ellos como muy buena, puesto que se le impartieron todos los conocimientos requeridos en su especialización y uno de los egresados de esta carrera alude que su formación fue regular.

En Administración Turística y Hotelera, uno de los egresados menciona que su formación profesional fue muy buena, en cambio, el otro egresado aludió que su formación fue buena. Lo que indica que ellos consideran que en general tuvieron una educación de calidad.

Figura 17. Mejoras en la formación profesional según los egresados



Fuente: Encuesta aplicada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

Según los resultados de las encuestas aplicadas, se hizo la interrogante de cuales aspectos de la formación consideraban que podrían haber sido mejoradas para facilitar la inserción laboral, las respuestas se dividieron en las siguientes opiniones:

El 49% mencionó que dentro de los aspectos de mejora sería ideal una modificación en las prácticas profesionales, que dichas prácticas estén relacionadas con su área de estudio debido que, la teoría es un buen complemento, pero, la práctica es lo que forma al profesional, aluden que hay que tener un buen balance entre la teoría y la práctica.

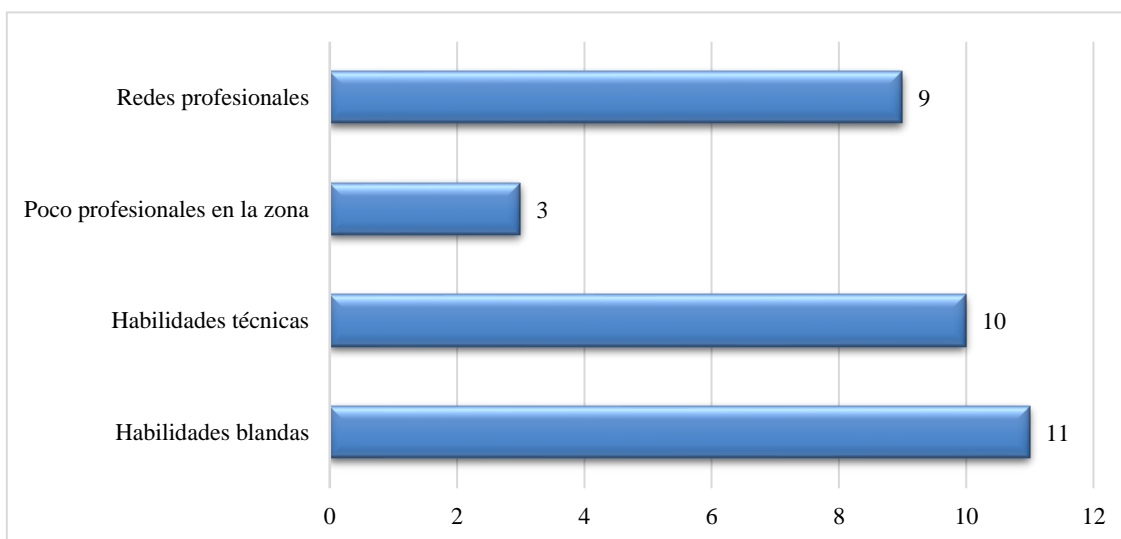
En cambio, un 30% de los protagonistas expresó que un enfoque más practico en las aulas de clase sería un cambio significativo, puesto que, si las clases están enfocadas en cómo se desarrollan las actividades en el mundo laboral esto tendría un impacto en la preparación del estudiante, por lo cual, facilitaría más la inserción laboral.

El 21% de los egresados opina que un cambio completo en el pensum de cada carrera sería una buena mejora, comentan que se puede estar revisando constantemente los cambios que se les puede realizar a las asignaturas, ya sea en su metodología o temarios, así como el cambio o eliminación de asignaturas que no están estrechamente relacionadas con el área de estudio.

La evaluación general de la formación académica recibida por los egresados es predominantemente positiva, lo que indica que las carreras del Área Específica de Administración cumplen en gran medida con las expectativas y necesidades formativas de sus estudiantes. La mayoría reconoce que el pensum educativo les proporcionó las competencias necesarias para su desarrollo profesional y los preparó adecuadamente para enfrentar los desafíos del mercado laboral.

Sin embargo, la presencia de evaluaciones menos favorables, aunque minoritarias, sugiere la necesidad de un proceso de mejora continua curricular y pedagógica, especialmente en áreas específicas como Administración de Puertos y Aeropuertos. Esto permitiría adaptar mejor los contenidos y metodologías a las demandas actuales del sector y a las expectativas de los estudiantes.

Figura 18. Factores en la inserción laboral de los egresados



Fuente: Encuesta aplicada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

Según los resultados de las encuestas aplicadas, los egresados consideraron que estos son los factores incidentes en la inserción laboral de ellos:

De los 33 egresados, 11 protagonistas, es decir, 34% creen que las habilidades blandas pueden influir en la empleabilidad, debido que en la actualidad los empleadores valoran cada vez más dichas habilidades y esto se debe a que son un buen complemento de las habilidades técnicas.

Con respecto a las habilidades técnicas, 10 egresados equivalente al 30% opinaron que es un factor en la inserción laboral, por lo que, las empresas buscan a profesionales con una base sólida de conocimientos y habilidades que se emplean para el buen funcionamiento de la misma.

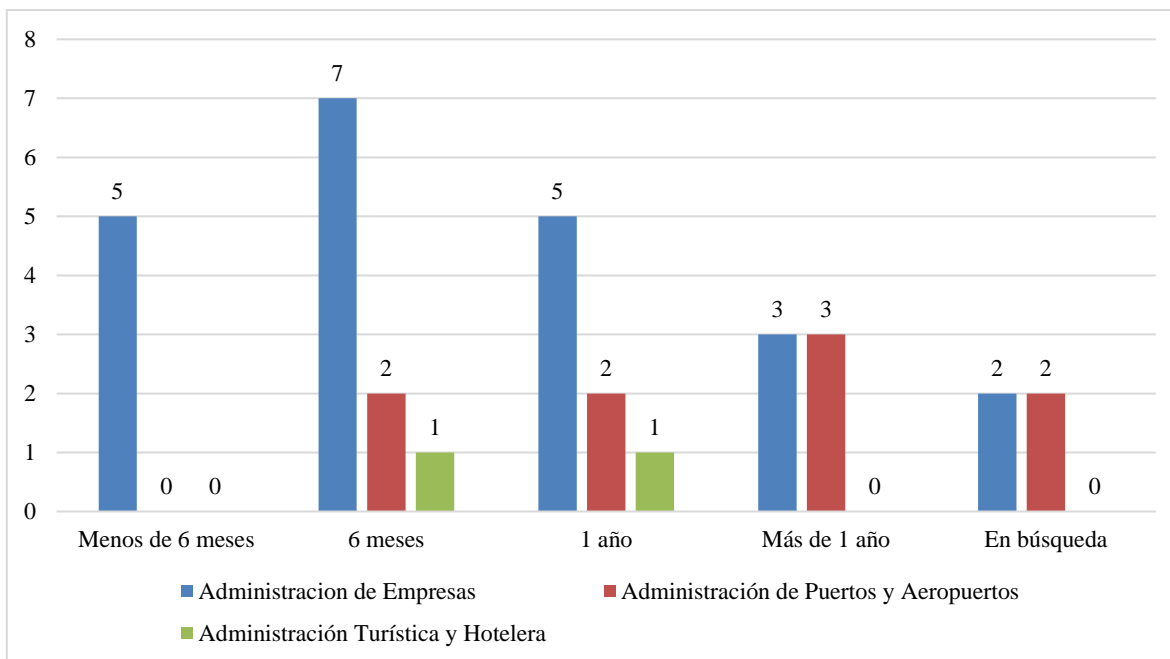
Otro aspecto a destacar, es que 9 de ellos, es decir, el 27% piensan que las redes profesionales es lo que impulsa su ingreso en el mundo laboral, comentaban que tener buenos contactos es lo que les ayudó a conseguir puestos de trabajo.

En el caso de pocos profesionales en la zona, 3 egresados equivalente al 9%, consideran que estos les beneficio en su inserción laboral, puesto que, al no haber tanta competencia, los empleadores dicen elegir a los postulantes con una carrera universitaria.

Cabe destacar, que estos protagonistas son de las diferentes comunidades y se puede interpretar que por esa razón este factor es aplicable.

2. Análisis de la demanda laboral

Figura 19. Medición de búsqueda de trabajo



Fuente: Encuesta aplicada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

Con respecto al tiempo que les tomó buscar empleos a los egresados se estipuló de la manera siguiente en las encuestas, menos de 6 meses, 6 meses, 1 año, más de un año y otra opción. Los resultados quedaron de esta manera, en Administración de Empresas 5 de ellos, encontraron empleo en menos de 6 meses, a 7 de ellos les tomó aproximadamente 6 meses para ser un trabajador activo, los que encontraron empleo en un 1 año son 5 egresados, a 3 de ellos la búsqueda de empleo les duró más de 1 año y, por último, 2 egresados aún siguen en búsqueda de trabajo.

En cuanto, Administración de Puertos y Aeropuertos se ha reflejado que 2 egresados aludieron que les tomó 6 meses encontrar empleo, en cambio 2 egresados lograron conseguir trabajo en un año, así como a 3 de ellos le llevó más de un año para su inserción laboral y 2

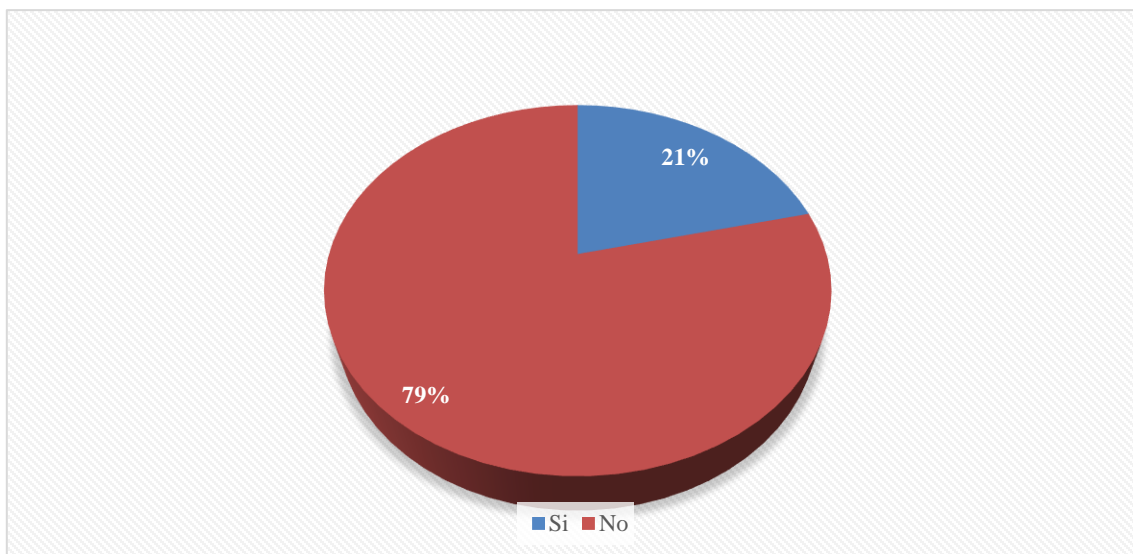
egresados aún siguen en búsqueda de empleo. Cabe destacar que esas personas que aún siguen en búsqueda de trabajo, una de ellas mencionó que ha establecido un negocio propio que no está relacionada con su área de estudio.

Con relación Administración Turística y Hotelera, de los 2 protagonistas representativos de esta carrera, a uno le llevo aproximadamente 6 meses para encontrar empleo y el otro protagonista mencionó que se tardó un año para su inserción laboral.

Los resultados evidencian que la inserción laboral no es inmediata para una parte importante de los egresados, incluso en carreras con alta demanda como Administración de Empresas. Aunque algunos logran emplearse en un período relativamente corto, una proporción considerable enfrenta tiempos de espera prolongados, superiores a un año, o bien aún no logra insertarse laboralmente.

Este panorama revela posibles desajustes entre la formación académica y el mercado laboral, así como la probable existencia de barreras que dificultan el acceso al empleo formal, especialmente para egresados sin experiencia previa.

Figura 20. Empleo parcial durante los estudios universitarios



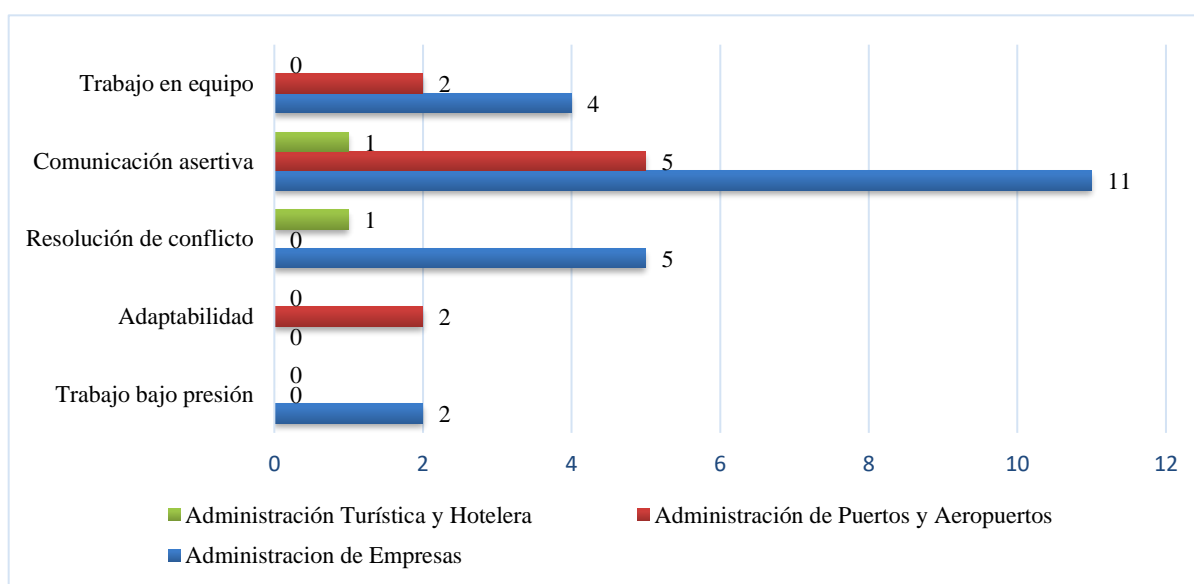
Fuente: Encuesta aplicada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

Los resultados de las encuestas aplicadas reflejaron que un 21% de los egresados tenía un empleo parcial durante los estudios, por ende, estos protagonistas ya estaban inmersos en el mundo laboral, lo que los convertía en trabajadores activos.

Por otro lado, el 79% de ellos mencionaron que no poseían ningún trabajo parcial durante su formación académica y esto se debía a que no encontraban trabajos por ser jóvenes y sin ninguna experiencia previa o el horario de sus carreras no se los permitía.

3. Características Personales y Profesionales

Figura 21. Habilidades personales esenciales según los egresados



Fuente: Encuesta aplicada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

Dentro de la encuesta aplicadas se les consultó a los protagonistas sobre cuales habilidades personales consideraban que son importantes o esenciales, obteniendo como resultados:

De la carrera de administración de Empresas, 2 consideran como esencial trabajar bajo presión, por otra parte, 5 de los encuestados estiman que la resolución de conflictos es fundamental para desempeñarse con eficiencia y eficacia en un puesto de trabajo. De igual manera, 11 egresados de dicha carrera mencionaron que la comunicación asertiva es la clave

para obtener éxito en la vida profesional. Además, 4 encuestados expresaron que el trabajo en equipo es esencial para cualquier tipo de trabajo.

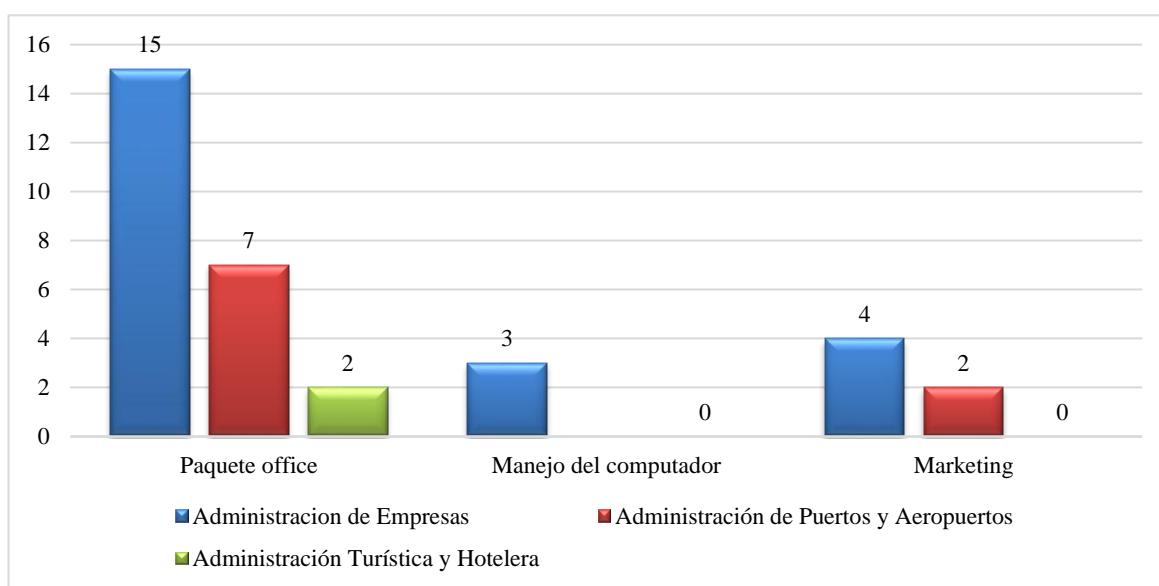
Con respecto a los egresados de Administración de Puertos y Aeropuertos sus opiniones variaron de la siguiente manera, 2 egresados hacen mención sobre la adaptabilidad como habilidad esencial, 5 de ellos creen que tener comunicación asertiva es importante para la vida profesional y personal, 2 de los protagonistas considera el trabajo en equipo como una buena habilidad.

Por otro lado, en la carrera de Administración Turística y Hotelera las opiniones están divididas en resolución de conflicto y comunicación asertiva teniendo un resultado de cantidades uno para cada opción.

La encuesta refleja que, en general, los egresados consideran fuertemente las habilidades relacionadas con la comunicación efectiva y la gestión de relaciones interpersonales, lo que es coherente con las demandas actuales del mundo laboral, donde la colaboración, la resolución de problemas y la adaptabilidad son cruciales para el éxito profesional.

Estos resultados indican que los programas académicos deberían continuar o fortalecer la formación en estas habilidades blandas, integrándolas en sus planes de estudio para preparar mejor a los estudiantes ante las exigencias del mercado.

Figura 22. Habilidades técnicas esenciales según los egresados



Fuente: Encuesta aplicada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

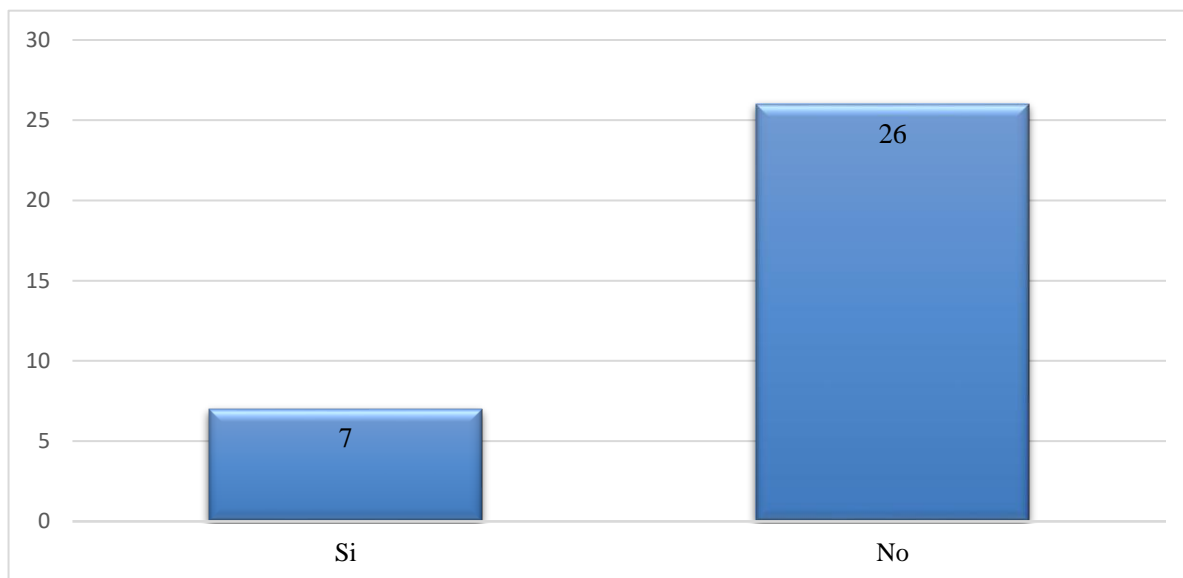
Según los resultados de las encuestas aplicadas a los egresados del Área Específica de Administración de Empresas de la Bluefields Indian & Caribbean University (BICU), 15 de los egresados de Administración de Empresas consideran que el manejo de Paquete Office es una habilidad técnica fundamental en la vida laboral. De igual manera, 3 de los protagonistas mencionaron que el manejo correcto del computador en la actualidad es importantísimo porque en toda empresa se emplea el uso del computador, así como 4 de los protagonistas mencionaron que el Marketing es la clave para un buen desempeño laboral.

Por otro lado, 7 protagonistas de Administración de Puertos y Aeropuertos aluden que el paquete office debe ser una habilidad técnica que todos deben de dominar, en cambio solo 2 egresados expresaron que el marketing es la herramienta de la actualidad moderna.

Y con respecto Administración Turística y Hotelera, los 2 protagonistas mencionan al Paquete office como una habilidad esencial para laborar en cualquier puesto de trabajo.

Los resultados reflejan que en su mayoría los egresados mencionan la importancia del manejo del Paquete Office como habilidad técnica esencial para desempeñarse de manera efectiva en cualquier entorno profesional. Estos resultados señalan la necesidad de que las instituciones educativas, como la universidad BICU, continúen reforzando estas competencias técnicas dentro del currículo, asegurando que los estudiantes egresen con conocimientos aplicables, actualizados y congruentes a las exigencias del mercado laboral actual y futuro.

Figura 23. Curso o especialización posterior a su formación universitaria



Fuente: Encuesta aplicada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

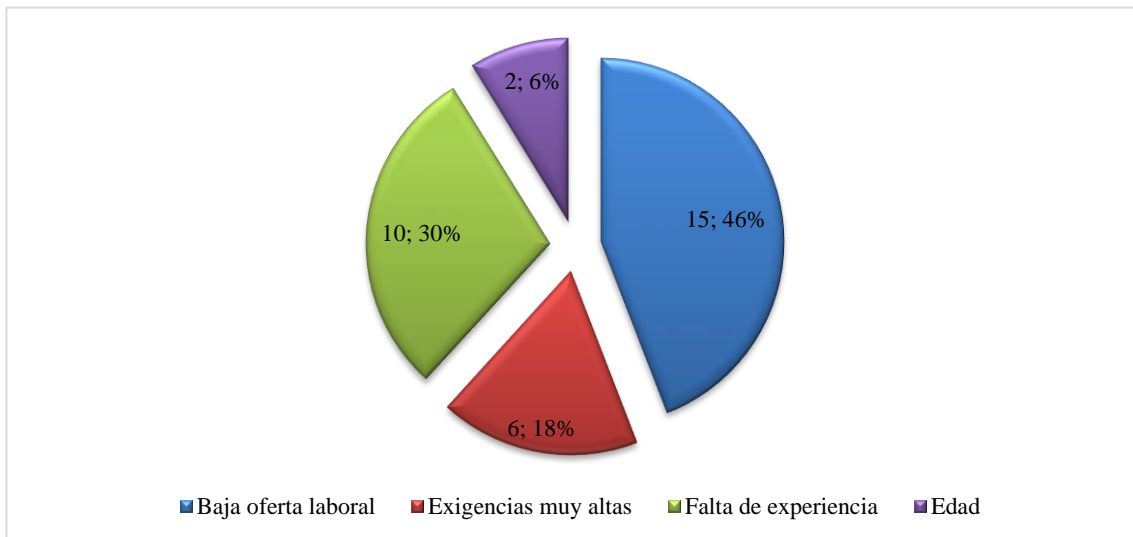
Dentro de las encuestas aplicadas se les interrogó sobre si habían realizado algún curso, postgrado o especialización después de graduarse de la universidad, 26 de los protagonistas, es decir un 79% de los egresados mencionaron que no habían realizado ningún estudio posterior a la universidad. Lo que indica que únicamente optaron por conseguir su licenciatura.

Por el contrario, 7 de los egresados, o sea, 21% expresaron que si habían estudiado después de haber egresado de la universidad. Algunos de ellos estudiaron cursos como Excel o inglés y otros optaron por estudiar otra licenciatura.

Con respecto a los cursos adicionales o una segunda licenciatura, solo algunos han tomado la decisión de seguir formándose profesionalmente destacando áreas como Excel, inglés u otras carreras profesionales, lo cual muestra un grupo más reducido con iniciativa de seguir formándose y adaptándose a las exigencias del entorno laboral moderno. En contraste, la mayoría significativa de los egresados no ha continuado con estudios posteriores a su licenciatura, lo que sugiere una posible limitación en el acceso a la educación continua, ya sea por razones económicas o prioridades laborales.

4. Obstáculos en la inserción laboral

Figura 24. Desafíos en la búsqueda de empleo



Fuente: Encuesta aplicada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

Dentro de los desafíos en la búsqueda de empleo, un 46%, es decir, 15 egresados mencionan que la baja oferta laboral fue uno de esos desafíos, en la ciudad no hay un sinnúmero de empresas y estas tienden a retener a su personal, por ende, este probablemente puede ser el motivo de la poca oferta laboral.

Por otro lado, 10 egresados (30%) mencionan que la falta de experiencia fue un obstáculo al momento de postularse en algún puesto de trabajo, comentaban que las pocas vacantes que había pedían de 2 años a más de experiencia previa, lo que dificultaba su solicitud en comparación a la competencia laboral que es determinante en la inserción laboral de los egresados.

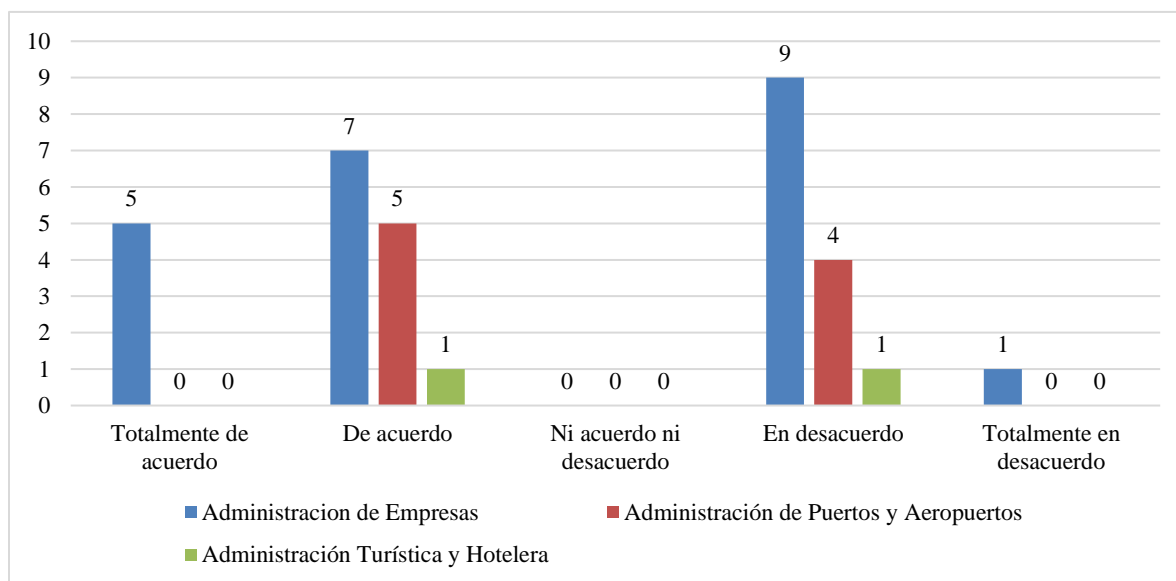
Los resultados evidencian que uno de los principales desafíos para los egresados en su proceso de inserción laboral es la baja oferta de empleo en la ciudad. Este dato revela una limitación estructural del mercado local, donde las oportunidades son escasas y las empresas mantienen una alta retención de su personal, reduciendo las plazas laborales.

Asimismo, la falta de experiencia previa la consideraron como una barrera significativa. A pesar de estar recién graduados, muchas vacantes exigen entre 2 y más años de experiencia, lo cual representa una desventaja considerable frente a otros postulantes más experimentados.

El 18% lo que equivale a 6 egresados consideran que las exigencias poco equilibradas de algunas empresas son un reto importante. Estas demandas, en ocasiones, no corresponden con las condiciones laborales ofrecidas, lo que provoca la desmotivación al momento de postularse y genera descontento en los aspirantes.

En cambio, el 6% equivalente a 2 egresados consideran que la edad es un desafío al momento de buscar un empleo.

Figura 25. Percepción de los egresados sobre las exigencias de las empresas



Fuente: Encuesta aplicada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

Dentro de los resultados de las encuestas aplicadas, se hacía inferencia sobre las expectativas que tienen las empresas en relación a los egresados o recién graduados, por ende, los protagonistas de la carrera de administración de Empresas 5 individuos están totalmente de acuerdo con dichas exigencias, debido que, buscan mejorar el nivel profesional y dotar de habilidades fundamentales en la estancia de la persona. También, 7 de ellos están de acuerdo

con este apartado, mencionando que estas exigencias tienen una razón de ser y es tener buenos elementos en sus empresas o instituciones.

En cambio, 9 egresados están en desacuerdo con las exigencias de las empresas y solo un egresado de Administración de Empresas, está totalmente en desacuerdo con estas exigencias, recalando que exigen demasiados años de experiencia y no les brindan la oportunidad a los jóvenes.

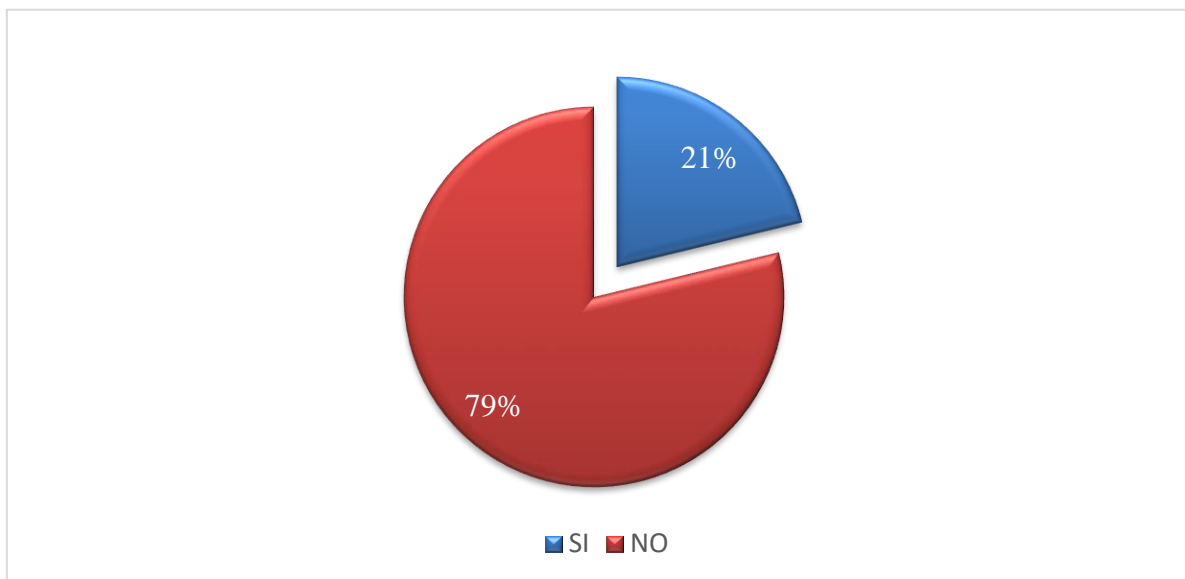
Con relación a Administración de puertos y aeropuertos, 5 de estos profesionales consideran que las exigencias están bien, por eso están de acuerdo. Sin embargo, hay que destacar que 4 egresados están en desacuerdo porque sus exigencias son demasiadas y la remuneración es baja o no les brindan las prestaciones correspondientes.

En el caso de Administración Turística y Hotelera de los 2 egresados en el año 2022, 1 protagonista alude que está de acuerdo y el otro menciona que está en desacuerdo.

En términos generales, los resultados son 5 personas están totalmente de acuerdo, 13 representantes de la muestra consideran que están de acuerdo, 14 opinan que están en desacuerdo y 1 de ellos infiere en su totalidad de manera negativa.

Una parte de los egresados está de acuerdo con las exigencias laborales, puesto que las consideran necesarias para el crecimiento profesional y la calidad del personal en las empresas. Por otra parte, un grupo de egresados está en desacuerdo, porque las empresas piden demasiada experiencia sin ofrecer buenas condiciones laborales, lo que dificulta el acceso al empleo. Y finalmente, se concluye que es necesario equilibrar las exigencias del mercado con la realidad de los recién graduados, promoviendo oportunidades laborales más justas y accesibles.

Figura 26. Discriminación laboral

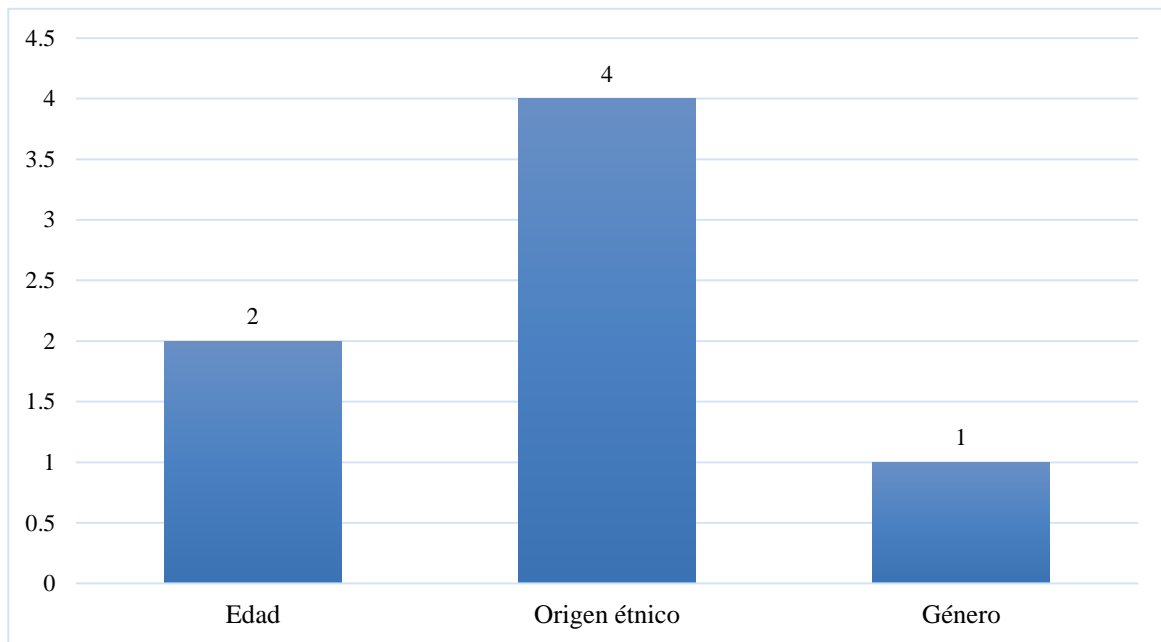


Fuente: Encuesta aplicada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

Con respecto a los resultados de la aplicación de encuestas a los egresados del Área Específica de Administración de Empresas en el año 2022, el 79% señala que no ha sufrido de ningún tipo de discriminación laboral, mientras que un 21% menciona que ha sido discriminado de alguna forma, en la figura siguiente se estará reflejando los tipos de discriminación que ha sufrido este porcentaje de la muestra representativa.

Es importante destacar, que esto se puede interpretar de esta manera, 2 egresados de cada 10 sufren de algún tipo de discriminación o al menos se sienten discriminados al momento de postularse en alguna vacante de una empresa o compañía.

Figura 28. Tipos de discriminación laboral



Fuente: Encuesta aplicada por Amy Carlson y Angélica Chávez.

Según los resultados de la encuesta realizada a los diferentes egresados de las carreras de Administración de Empresas, Administración de Puertos y Aeropuertos y Administración Turística y Hotelera, 7 afirmaron haber sido discriminados, es decir, 21% de los encuestados, donde 2 de ese total fueron discriminados por la edad, 4 de ellos por origen étnico y 1 de ellos por género.

Lo que indica que el mayor motivo de discriminación fue por origen étnico, al encontrarse en una región llena de diversidad cultural y costumbres es posible que se presente este tipo de acciones, donde hacen sentir a la persona excluida o recibir un mal trato por parte del empleador únicamente por ciertas características del individuo.

Los resultados evidencian que, si bien la mayoría de los egresados no ha sufrido discriminación laboral, una parte significativa de ellos sí ha sido afectada por prácticas discriminatorias, principalmente por su origen étnico. Este dato adquiere especial relevancia al considerar que los egresados se encuentran en una región con amplia diversidad cultural, lo que pone de manifiesto la persistencia de prejuicios dentro del ámbito laboral.

La discriminación por edad y género también se hace presente, aunque en menor proporción, lo cual resalta la necesidad de promover políticas laborales más inclusivas, tanto desde las instituciones educativas como las empresas o compañías. Asimismo, es fundamental garantizar procesos de contratación justos y respetuosos donde se evidencian los derechos humanos y la dignidad de cada postulante.

IX. CONCLUSIONES

1. Los factores socioeconómicos resultan determinantes en la inserción laboral de los egresados del Área Específica de Administración de Empresas de la universidad BICU. Dentro de ellos está, la calidad educativa recibida, la condición financiera familiar y las redes profesionales disponibles, los cuales, son variables que afectan directamente el acceso al empleo. La investigación reveló que un 70% de los egresados no contaron con recomendaciones ni conexiones profesionales, lo cual limita sus posibilidades de vincularse al mercado laboral formal.

Asimismo, en el aspecto económico también se considera un factor incidente, puesto que algunos egresados no pueden costear estudios complementarios o gastos respecto a la movilización hacia otras ciudades buscando otras oportunidades laborales, lo cual infieren en una desigualdad de oportunidades. Además, se identificó que la estructura familiar influye en el nivel de apoyo emocional, logístico y financiero que el egresado puede tener al momento de buscar empleo, haciendo que la empleabilidad esté también sujeta a elementos culturales y familiares específicos de la región.

2. Existe una desconexión parcial entre la formación académica que reciben los estudiantes y las demandas reales del mercado laboral local. Aunque un 90% de los empleadores manifestaron valorar la disposición de los egresados para capacitarse y su actitud profesional, también se evidenció que el enfoque práctico de la formación universitaria no es el adecuado, según el 49% de los egresados, quienes sugieren que las prácticas profesionales deben estar mejor orientadas al campo específico de su carrera. Esta brecha entre oferta académica y demanda laboral se agudiza debido a la limitada presencia de empresas y a la falta de programas que vinculen la relación universidad-empresa.

Como resultado, muchos egresados encuentran empleo en áreas ajenas a su formación o deben emprender por necesidad. La investigación confirma que la actualización constante del currículo académico y el establecimiento de convenios con el sector productivo son claves para alinear el perfil profesional del egresado con las exigencias del mercado laboral actual.

3. Las características personales y profesionales juegan un papel esencial en la inserción laboral, incluso por encima de la experiencia previa, según lo expresado por diversos empleadores entrevistados. Las habilidades blandas como la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y la adaptabilidad fueron ampliamente reconocidas como determinantes para el éxito en el ámbito laboral.

En cuanto a las competencias técnicas, el dominio del paquete Office y herramientas digitales se posiciona como una exigencia básica en la mayoría de las empresas. A pesar de esta conciencia sobre la importancia de la formación continua, el 79% de los egresados no ha realizado estudios complementarios o especializaciones, lo cual representa una debilidad en términos de competitividad. Estos hallazgos reflejan la necesidad de fortalecer la formación integral desde las aulas, desarrollando tanto habilidades técnicas como interpersonales, y fomentando una cultura de aprendizaje permanente entre los estudiantes universitarios.

4. Los principales obstáculos que enfrentan los egresados en su proceso de inserción laboral son la baja oferta de empleo en la región, la falta de experiencia profesional y la limitada capacidad de adaptación a las exigencias del entorno laboral. Estas barreras se ven potencializadas por problemas estructurales como la falta de ferias de empleo, escasas oportunidades de prácticas remuneradas y la poca relación entre la universidad y empresas.

Además, se reportó un 21% de casos de discriminación laboral, principalmente por origen étnico, lo que representa un desafío adicional en un contexto de diversidad cultural como el de la ciudad de Bluefields. Por consiguiente, tanto empleadores como egresados consideran que se deben implementar estrategias que fortalezcan el perfil de los futuros profesionales, tales como: reforzar las prácticas en ambientes reales de trabajo, actualizar contenidos curriculares, fomentar el emprendimiento y establecer mejores redes colaborativas entre universidades, sector privado y gobierno. Estas acciones permitirían reducir las brechas existentes y entrar en un proceso de mejora de las condiciones de empleabilidad de los egresados de la región.

Por otro lado, también es importante mencionar que el 9% de los egresados tienen su propio negocio, es decir, están emprendiendo. Estos egresados tienen su tienda de productos varios o negocios de manicura, siendo este su fuente principal de ingresos debido que, algunos no encontraron trabajos dentro de su campo laboral.

Con respecto al porcentaje de egresados que está ejerciendo fuera de su ámbito laboral es equivalente al 18% porque ellos indican que han trabajado solo en empleos informales, donde no han puesto en práctica sus conocimientos adquiridos dentro de su formación académica y también se incluyeron aquellos que poseen un negocio propio que no esta relacionado con su área de estudio.

X. RECOMENDACIONES

1. Dentro de los factores Socioeconómicos: a la universidad; designar más fondos administrativos para complementar las carreras universitarias, y alimentar el pensum con estudios o especializaciones adicionales al grado universitario de los egresados.

De igual forma y dentro de ese presupuesto destinar un porcentaje para visitas de campo, o permitir que durante su carrera recauden recursos económicos con la finalidad de visitar entidades fuera de la región, y conocer aún más la práctica, alimentando su criterio de comparación entre la teoría impartida y la realidad del mundo profesional.

Por otro lado, reforzar las clases referidas a ética/moral y crear escenarios prácticos para evaluar las competencias personales y sociales que poseen los universitarios durante su desarrollo académico, lo que facilitaría la identificación u observación de algún conflicto, (si hubiere) así pueden intervenir la situación y mejorar la interacción y adaptabilidad del egresado con otras personas, contextos, y reduciría alguna debilidad, o condición familiar preexistente, permitiéndoles desenvolverse con éxito en diversos ámbitos, especialmente en el profesional.

2. En cuanto a la desconexión entre la formación académica y las esferas del trabajo o mundo laboral; a la universidad; indagar y visitar físicamente las instalaciones o empresas que están dentro de los acuerdos de pasantías con la Universidad, para verificar su condición, desempeño y eficiencia, así mantener un control del contenido y los escenarios laborales que recibe el egresado en sus pasantías.

Para ello, formar de un cuerpo evaluativo para los estudiantes una vez culminen sus pasantías, para garantizar la rotación de los egresados en las distintas áreas de la empresa o institución con la que trabajaron, si no, exigir dentro de los parámetros de pasantías dicha rotación, y comprobar que realmente se hizo.

3. Dentro de las características personales y profesionales, A los egresados; dedicar un enfoque a reforzar sus valores como persona, y practicar los sugerido por la Universidad como profesional, por lo que, un porcentaje de las empresas no exige experiencia laboral, pero si toma como parámetro el rendimiento y sus habilidades de adaptación: ampliar sus

conocimientos académicos, estudiando cursos alternos que ayuden a crear un buen currículo pero sobre todo que les permita escalar en su vida laboral.

También, dentro de esta investigación se recomienda fortalecer paquete de Microsoft 365 (Word, Excel, PowerPoint) en el pensum académico, no solo en semestre común, sino dentro del trayecto de las carreras universitarias, para fortalecer que todos los estudiantes tengan acceso a herramientas para el aprendizaje y la creación de habilidades tecnológicas para el futuro.

4. Dentro de los principales obstáculos que enfrentan los egresados en su proceso de inserción laboral, alimentar su disponibilidad para trabajar en equipo y la comunicación continua.

Esto reduce el porcentaje de desafíos entre las empresas, universidades y ellos mismos; también dedicar entusiasmo y compromiso a los conocimientos y enseñanzas en las pasantías pues serán clave para consolidar y enriquecer los aprendizajes adquiridos dentro de la universidad.

A las empresas y universidades, concientizar a la comunidad con talleres, reuniones, seminarios internos sobre conductas, actos de exclusión o desigualdad que se contextualizan como discriminación laboral, y potenciar redes de trabajo conjunto, como lo es en las pasantías, ferias explicativas, talleres prácticos, y proyectos de aula para las carreras, así contribuir al enriquecimiento, preparación del léxico de los futuros profesionales y contribuir al desarrollo de los pueblos indígenas.

XI. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

11.1. Presupuesto

NO	Concepto	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Costo Total
1	Transporte				
1.1	T. Selectivo (Taxi)	Unidad	100	C\$ 20.00	C\$ 2,000.00
2	Equipo				
2.1	Mantenimiento de PC	Unidad	1	C\$ 3,600.00	C\$ 3,600.00
3	Fotocopias e impresión				
3.1	Impresión de Protocolo	Unidad	4	C\$ 110.00	C\$ 440.00
3.2	Impresión de Informe Final	Unidad	2	C\$ 300.00	C\$ 600.00
3.3	Copia de Informe Final	Unidad	3	C\$ 200.00	C\$ 600.00
3.4	Impresión de Instrumentos de recolección de datos	Unidad	4	C\$ 4.00	C\$ 16.00
3.5	Copia de Instrumentos de recolección de datos	Unidad	230	C\$ 2.00	C\$ 460.00
4	Refrigerio				
4.1	Café	Unidad	1	C\$ 200.00	C\$ 200.00
4.2	Agua	Unidad	10	C\$ 25.00	C\$ 250.00
4.3	Jugos	Unidad	10	C\$ 30.00	C\$ 300.00
4.4	Galletas	Unidad	10	C\$ 10.00	C\$ 100.00
5	Materiales de Oficina				
5.1	Bolígrafos	Docena	1	C\$ 25.00	C\$ 25.00
5.2	Tinta de impresora	Unidad	1	C\$ 680.00	C\$ 680.00
5.3	Folders	Unidad	20	C\$ 6.00	C\$ 120.00
5.4	Paginas	Resma	1	C\$ 200.00	C\$ 200.00
5.5	Encuadernado	Unidad	1	C\$ 1,700.00	C\$ 1,700.00
TOTAL					C\$ 11,291.00

11.2. Cronograma de actividades

[illegible]

XII. REFERENCIAS

- Administrador CEUPE. (10 de mayo de 2023). *CEUPE*. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/insercion-laboral.html?format=amp>
- Argudo, J. M. (14 de octubre de 2022). *Econosublime*. Obtenido de <https://www.econosublime.com/2018/01/demanda-trabajo-oferta-trabajo.html>
- Editorial Etecé. (05 de mayo de 2022). *Concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/estrategia/>
- Equipo editorial, E. (s.f.). Obtenido de <https://concepto.de/experiencia/>.
- Euroinnova. (Septiembre de 2023). *Euroinnova*. Obtenido de <https://www.euroinnova.edu.es/que-es-la-insercion-laboral>
- Gardey, J. P. (2021). *Definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/factor/>
- Gestion.Org. (s.f.). Obtenido de https://www.gestion.org/la-oferta-y-la-demanda-laboral/#google_vignette
- Lazaro. (26 de octubre de 2017). *Elegir carrera* . Obtenido de <https://www.elegircarrera.net/blog/egresado/>
- Meza, A. L. (Noviembre de 2012). *Repositorio Universidad Tecnica de Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/3200>
- Normas APA. (s.f.). *Normas APA*. Obtenido de <https://normasapa.pro/que-dificultades-encuentran-los-recien-graduados-a-la-hora-de-encontrar-empleo/>
- OIT. (s.f.). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3406>
- Pena, T., Castellano, Y., Diaz , D., & Padron, W. (s.f.). Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512016000100011
- Perez, M. (04 de Agosto de 2021). *ConceptoDefiniciones*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/habilidad/>
- Porto, J. P., & Gardey, A. (17 de mayo de 2022). *Definición.de* . Obtenido de <https://definicion.de/obstaculo/>

- RAE . (s.f.). *Real Academia Española* . Obtenido de <https://www.rae.es/desen/caracter%C3%ADstica>
- Silva, D. A. (07 de diciembre de 2022). *Papershift*. Obtenido de <https://www.papershift.com/es/lexico/empleabilidad#%c2%bfque-es-la-empleabilidad>
- Sole Moró, M. L., Sanchez Torres , J. A., Arroyo Cañada, F. C., & Argila Rurita , A. (Mayo de 2018). *Revista CEA*.
- Vílchez, G. M. (noviembre de 2016). *Repositorio UNAN- Managua*. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/3630/1/17743.pdf>
- Weihrich, K. & . (1998). Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762013000200007#:~:text=La%20estrategia%20se%20entiende%20como,Koontz%20%26%20Weihrich%2C%201998\).](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762013000200007#:~:text=La%20estrategia%20se%20entiende%20como,Koontz%20%26%20Weihrich%2C%201998).)

XIII. ANEXOS

Encuesta sobre Inserción Laboral de Egresados Universitarios

Somos Amy Carlson y Angelica Chávez, egresadas de la carrera de Administración de Puertos y Aeropuertos, y estamos realizando nuestra investigación monográfica sobre los “Factores que inciden en la inserción laboral de los egresados del Área Específica de Administración de Empresas de Bluefields Indian & Caribbean University (BICU) en el año 2022” en donde, agradecemos tu participación en esta encuesta que tiene como objetivo recopilar información sobre tu experiencia en la inserción laboral luego de haber culminado tus estudios universitarios.

Por favor, responde las siguientes preguntas con la mayor sinceridad y detalle posible:

1. Datos Personales:

- Edad:
- Genero:
- Etnia:
- Idioma:
- Carrera universitaria:
- Año de graduación:

2. ¿Cuáles son los factores socioeconómicos que influyeron en el proceso de tu empleabilidad?

- calidad educativa
- condición financiera
- Estructura familiar
- Creencias religiosas
- Cultura y costumbres
- Otros _____ (especifique)

3. Redes profesionales ¿algún docente, autoridad o amigo le recomendó para su inserción laboral?

4. ¿Consideras factibles las exigencias y expectativas de las empresas de su entorno municipal, regional y nacional?

5. ¿Has enfrentado algún tipo de discriminación durante tu búsqueda de empleo?

-Si

-No

6. Si tu respuesta fue sí, ¿Cuál fue el motivo de la discriminación?

- Por edad

- Género

- Origen étnico

-Otro _____ (especifique)

6. ¿Cuánto tiempo después de tu egreso te tomó encontrar tu primer empleo relacionado con tu área de estudio?

- Menos de 6 meses

- 6 meses

- Un año

- Otros _____ (especifique)

6. ¿Cuál fue tu primer trabajo después de haber egresado?

- Nombre del empleador

- Posición

- Sector

7. ¿Cómo describías tu experiencia en la búsqueda de empleo?

- Fácil

- Moderada

- Difícil

9. ¿Has cambiado de trabajo desde entonces?

- SI, _____ (especifique)

- NO

10. ¿Cómo evaluarías la preparación que recibiste durante tus estudios universitarios para ingresar al mercado laboral?

11. ¿Qué habilidades personales consideras que fueron más relevantes para conseguir empleo?

12. ¿Qué habilidades técnicas o profesionales consideras que fueron más relevantes para conseguir empleo?

13. ¿Hubo aspectos de tu formación universitaria que consideras que podrían haber sido mejorados para facilitar tu inserción laboral?

14. ¿Usted realizó empleos a tiempo parcial o completo durante los estudios?

15. ¿Realizó algún tipo de curso (virtual o presencial), post grado o especialización después de graduarse de la universidad?

16. ¿Cuáles crees que son los principales desafíos que enfrentan los egresados universitarios al buscar empleo en la actualidad?

17. ¿Qué factores crees que han tenido un impacto positivo en tu inserción laboral?

Agradecemos sinceramente tu colaboración. Tus respuestas son fundamentales para el desarrollo de esta investigación. Si deseas agregar cualquier comentario adicional o proporcionar más detalles, no dudes en hacerlo.

¡Muchas gracias por tu tiempo y participación!

Entrevista estructurada a los empleadores para conocer los factores que inciden en la inserción laboral de los egresados universitarios:

1. ¿Cuáles son los principales criterios que utilizan al evaluar a los egresados universitarios para puestos de trabajo en su empresa?
2. ¿Qué habilidades o competencias consideran más importantes en los candidatos recién graduados?
3. ¿Qué tan importante es la experiencia laboral previa para los egresados universitarios que buscan empleo en su empresa?
4. ¿Qué desafíos enfrentan al contratar egresados universitarios? ¿Hay alguna brecha entre las habilidades que buscan y las habilidades que encuentran en los candidatos?
5. ¿Qué nivel de importancia le dan al prestigio de la institución educativa al momento de contratar egresados universitarios?
6. ¿Consideran relevante la especialización o el enfoque de estudio de los candidatos al evaluar su idoneidad para un puesto?
7. ¿Qué tan importante es para su empresa el dominio de idiomas extranjeros en los egresados universitarios?
8. ¿Cómo evalúan la adaptabilidad y capacidad de aprendizaje de los egresados universitarios?
9. ¿Existen programas o iniciativas específicas que su empresa implementa para reclutar y retener a egresados universitarios talentosos?
10. Desde la perspectiva de R.R.H.H ¿Cuáles son las habilidades que se le debe impartir a los futuros profesionales durante su formación profesional?

Bluefields Indian & Caribbean University

BICU

Área Específica de Administración de Empresas

Listado de estudiantes egresados de la carrera de Administración de empresas.

No.	Nombres y Apellido
1	Leondarda Lixania Borge Flores
2	Janier Fermín Calderón Mairena
3	Mayela Ivania Cano Salazar
4	Keiyana Shiandy Slair Cardona
5	Shanelly Chow Wilson
6	Kevin Ariel Diaz Yeanstschke
7	Juan Espinoza Vanega
8	Cambri Henrique Gómez
9	Aleska Sharanell Martines Zelaya
10	Ixa Mercedes Mejia Alvarado
11	Luis Manuel Mendoza Alemán
12	Yara Yogerlyng Mendoza Gómez
13	Paulina Jenely Ortega Thyne
14	Erick Olivas Fuentes
15	Leslie Elisbeth Padilla Ku
16	Nayara Yazbeth Plazaola Tinoco
17	Arieth Keydy Spellman Lopez
18	Nereyda Sánchez Aguilar
19	Josmar Stanles Cano
20	Jethanny Juddeen Taylor Hains
21	Ashley Jaleal Thyne Cuthbert
22	Ana Tejón Gonzales

Fuente: Registro académico, Universidad BICU- Sede Central.

Listado de estudiantes egresados de la carrera de Administración de Puertos y Aeropuertos.

No.	Nombress y Apellido
1	Chesly Rocky Aurelio Moore
2	Albania María Casanova Rivas
3	Aurora Isela Castillo López
4	Jhudisa Casandra Coulson Soza
5	Jenipher Samantha Mendoza Martínez
6	María Fernanda Murillo Matute
7	Linzy Ivonnie Ortuno López
8	Clara Eileen Rivas Torrez
9	Yaruci Daniela Torrez Torrez

Fuente: Registro académico, Universidad BICU- Sede Central.

Listado de estudiantes egresados de la carrera de Lic. en Administración Turística y Hotelera.

No.	Nombres y Apellido
1	Nayiris Hilton Anderson
2	Grenny González Johnson

Fuente: Registro académico, Universidad BICU- Sede Central.