



Por un Desarrollo Agrario
Integral y Sostenible

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA

FACULTAD DE DESARROLLO RURAL

Trabajo de Graduación:

**Análisis de las competencias y factores que
inciden en la inserción laboral de los egresados de
la Licenciatura en Agronegocios, en el período
2003-2005.**

AUTOR:

Br. María Gabriela Quiroz Gómez

ASESOR:

Dr. Elgin Vivas Viachica.

**Managua, Nicaragua
Enero, 2010**

**UNIVERSIDAD NACIONAL
AGRARIA
FACULTAD DE DESARROLLO RURAL**

Trabajo de Graduación:

**Análisis de las competencias y factores que
inciden en la inserción laboral de los egresados de
la Licenciatura en Agronegocios, en el período
2003-2005.**

**Trabajo sometido a consideración del Honorable Tribunal Examinador
de la Facultad de Desarrollo Rural de la Universidad Nacional Agraria
para optar al grado de:**

Licenciado en Agronegocios

AUTOR:

Br. María Gabriela Quiroz Gómez.

ASESOR:

Dr. Elgin Vivas Viachica.

**Managua, Nicaragua
Enero, 2010**

Este trabajo de graduación fue evaluado y aprobado por el honorable tribunal examinador designado por la decanatura de la facultad y/o director de
Sede: _____ como requisito parcial
para optar al título profesional de:

LICENCIADO EN AGRONEGOCIOS

Miembros del Tribunal:

Lic. Msc. Pedro Noel Torrez

Presidente

Lic. Luisa Amanda Martinez.

Secretario

Lic. Freddy Arguello Murillo

(Vocal)

Dr. Elgin Antonio Vivas Viachica.

(Asesor)

Sustentantes:

Br. María Gabriela Quiroz Gómez.

**Managua, Nicaragua
Enero, 2010**

SECCIÓN	ÍNDICE DE CONTENIDO	PÁGINA
	DEDICATORIA	I
	AGRADECIMIENTOS	ii
	ÍNDICE DE CUADROS	iii
	ÍNDICE DE FIGURAS	iv
	ÍNDICE DE ANEXOS	v
	RESUMEN	vi
	ABSTRACT	vii
I	INTRODUCCIÓN	1
II	OBJETIVOS	3
	2.1 Objetivo General	3
	2.2 Objetivo Especifico	3
III	HIPÓTESIS	4
IV	MARCO DE REFERENCIA	5
	4.1 Aspectos generales sobre la percepción	5
	4.2 Sobre las competencias	5
	4.3 Sobre modelo curricular	7
	4.4 Calidad de la Educación Superior	8
	4.5 El profesional graduado en licenciatura de Agronegocios	8
	4.6 El profesional egresado en licenciatura de Agro negocios	9
	4.7 Sobre el conocimiento	9
	4.8 Desempeño profesional	9
V	DISEÑO METODOLÓGICO	10
	5.1 Tipo de Estudio	10
	5.2 Principales Variables	10
	5.3 Población	10
	5.4 Diseño de Investigación	11
	5.5 Pasos o etapas de Investigación	11
	5.6 Instrumento de investigación	12
VI	RESULTADOS	13
VII	CONCLUSIÓN	25
VIII	RECOMENDACIÓN	27
IX	LITERATURA CITADA	28
X	ANEXOS	30

DEDICATORIA

Dedico este trabajo primeramente a mi Dios, por la sabiduría y fortaleza que me ha brindado en el transcurso de mi vida. Por ser quien soy hasta el momento.

A mi familia, a mi madre, María Guadalupe Gómez Torrentes, en especial a mi tío Rafael Gómez Torrentes, que ha sido un padre y el pilar fundamental para la realización del presente, gracias por el apoyo constante e incondicional, pero sobre todo por la confianza que ha depositado en mi, por inspirarme a dar cada día lo mejor de mi y hacer mejor cada día.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Agraria, que me dio la oportunidad de continuar mis estudios superiores; A la Facultad de Desarrollo Rural, en primera instancia a las autoridades que facilitaron los medios para la realización del documento, a los docentes por haberme transmitido sus conocimientos, y a mis compañeros de mi generación 2005-2009.

De manera especial al Doctor Elgin Vivas Viachica, decano de la Facultad de Desarrollo Rural, que a pesar de su ardua labor dedicó parte de su tiempo en el apoyo para llevar a término este trabajo.

Al Licenciado Freddy Argüello y al Ingeniero Francisco Zamora, por el apoyo constante e incondicional, y consejos oportunos.

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO		PÁGINA
Cuadro 1.	Año de ingreso y egreso de los egresados a la carrera de Agronegocios	14
Cuadro 2.	Año de ingreso a la carrera y año de graduación de los egresados de la carrera de Agronegocios, 2003 – 2009.	14
Cuadro 3.	Principal razón que tuvo para ingresa a la licenciatura en Agronegocios, y si actualmente es dueño de negocio	16
Cuadro 4.	Principales requisitos de contratación solicitados a los egresados para poderlos emplear	16
Cuadro 5.	Actividad laboral de los egresados	17
Cuadro 6	Cargos que desempeñan	18
Cuadro 7	Labor que desempeña ésta en el ámbito de la formación recibida en la UNA	18
Cuadro 8	La formación profesional recibida en la Universidad Nacional Agraria lo capacito para desarrollar competencias en el campo laboral.	19
Cuadro 9	Frecuencia de las causas del desempleo de los egresados de Agronegocios	19
Cuadro 10.	Frecuencia del desempleo por sexo de los egresados de Agronegocios	20
Cuadro 11.	Conocimientos y habilidades exigidas en su labor profesional	21
Cuadro 12	Actualmente usted participa en actividades académicas organizadas por la facultad de Desarrollo Rural	23
Cuadro 13	¿La universidad le brinda información sobre el quehacer académico?	23
Cuadro 14	Mecanismo de divulgación del quehacer de la facultad de de desarrollo rural	24

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA		PÁGINA
1	Distribución de los egresados por edad.	13
2	Tipo de Beca y departamento	15
3	El pénsum académico les proporcionó conocimientos y habilidades exigidas en su labor profesional.	21
4	Percepción de los egresados de la gestión administrativa.	22

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO		PÁGINA
1.	Matriz de Operacionalización de Variables.	30
2.	Listado de Egresados 2003-2005	31
3.	Cuadro 1. Distribución de edades, y géneros	33
4.	Cuadro 2. Procedencia y genero de los egresados	32
5.	Cuadro 3. Año y tipo de graduación	32
6	Cuadro 4. Principal razón que tuvo para ingresar a la carrera la Licenciatura en Agronegocios	34
7.	Cuadro 5. Tipo de beca y departamento	35
8.	Figura 1. Año y tipo de Graduación	36
9.	Guía de encuesta a egresados.	37

RESUMEN

Este trabajo tiene como objeto conocer el grado de satisfacción de los estudiantes egresados de la licenciatura en Agronegocios que ofrece la Facultad de Desarrollo Rural, a fin de saber su percepción sobre los procesos de formación en los que estuvieron involucrados su situación actual, grado de satisfacción de los estudios realizados y sus expectativas laborales, profesionales y personales

La población total de estudiantes egresados en el periodo 2003, 2004 y 2005 es de 54 de Agronegocios, de los cuales se logro entrevistar un total de 31 de los mismos.

De los 23 egresados que no se pudieron contactar, 3 se encuentra fuera del país (Estados Unidos, España, Costa Rica.), 9 no brindaron información, presentando renuencia para facilitar la información, fundamentando que están desempleados, o en otras actividades que no consideran relacionadas con la carrera y 11, no se pudo hacer contactos con ello; principalmente por la dirección.

La percepción de los egresados, Respecto a competencias adquiridas en la Universidad Nacional Agraria es de satisfacción ya que los conocimientos y habilidades logradas durante su estadía en la universidad, los capacitó para desarrollar competencias en el campo laboral.

El 55% de los egresados desempeñan su labor en el ámbito de la formación profesional recibida en la universidad Nacional Agraria

El principal factor que incide en las competencias laborales es de inserción laboral, es el de experiencia laboral, que como mínimo los empleadores requieren 5 cinco años de experiencia Siguiendo disponibilidad de traslado.

ABSTRACT

This work must like object know the degree satisfaction of the withdrawn students of the degree in Agribusiness that offers the Faculty of Rural Development, in order to know its perception on the processes of formation in which were involved, their present situation, labor degree of satisfaction of the made studies and its expectations, professional and personal

The total population of students withdrawn in period 2003, 2004 and 2005 is of 54 Agribusiness, of which were successfully interviewed a total of 31 of such.

Of the 23 withdrawn that could not be contacted, 3 are abroad (the United States, Spain, Costa Rica.), 9 did not offer to information, presenting/displaying reluctance to facilitate the information, basing that they are unemployed, or in other activities that do not consider related to career and 11 of them were not possible to make contact with; mainly by the direction

The perception of the withdrawn ones, With respect to competitions acquired in the Agrarian National University is of satisfaction since the knowledge and abilities obtained during his stay in the university, enabled to develop them competitions in the labor field.

55% of the withdrawn ones carry out their work in the scope of the professional formation received in the Agrarian National University.

The main factor that affects the labor insertion is the one of labor experience, that as minimum the employers require 5 five years of experience. As a secondary factor the transfer availability.

I.- INTRODUCCIÓN

La carrera de Agronegocios, surge en 1998 producto de una serie de transformaciones curriculares, para brindar la oferta académica 2000. Estas transformaciones tuvieron como base los resultados de un diagnóstico curricular que se ejecutó con el propósito de determinar necesidades y demanda del ejercicio profesional de las carreras que ofrecía la universidad y así satisfacer las necesidades, profesionales que demandan el sector agrario nicaragüense” (Gaitán, 2007).

La Universidad Nacional Agraria, confirmó que estos estudios son de suma importancia, ya que el desempeño profesional y personal de los egresados permite establecer indicadores con respecto a la calidad y eficiencia de las instituciones de educación superior.

Este trabajo tiene como objeto conocer el grado de satisfacción de los estudiantes egresados de licenciatura en Agronegocios que ofrece la Facultad de Desarrollo Rural, a fin de saber su percepción sobre los procesos de formación en los que estuvieron involucrados, su situación actual, grado de satisfacción de los estudios realizados y sus expectativas laborales, profesionales y personales.

La información se recopiló a través de encuestas aplicadas a los egresados del 2003 al 2005 con aspectos socioeconómicos, personales, estudios realizados, trayectoria y ubicación laboral del egresado, proyección de empleo.

Este trabajo está siendo apoyado por las autoridades de la Facultad de Desarrollo Rural como parte de la labor de seguimiento a egresados y graduados. Asimismo, se pretende crear mecanismos de comunicación y presentación de informes para que los egresados y graduados den información a la Universidad Nacional Agraria acerca del quehacer de su actividad laboral, cuerpos colegiados y asociaciones a las que pertenecen, para la implementación de estrategias de atención a los mismos.

En el año 2007, la Bra. Olga Damaris Gaitán Álvarez, realizó su tesis de licenciatura con el tema “Evaluación de la percepción de las instituciones, organismos, egresados en relación a la carrera de Agronegocios”. Esto fue de gran importancia porque era el primer estudio de esta naturaleza a nivel de la Facultad de Desarrollo Rural (FDR). De manera que el presente estudio trata sobre Análisis de las competencias y factores que inciden en la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Agronegocios, en el período.

Sin embargo, en los últimos 3 años la demanda estudiantil de la carrera de Agronegocios se ha incrementado paulatinamente, debido a las necesidades cambiantes del mercado laboral, principalmente en los organismos dedicados a promover el desarrollo económico y social en la población rural que demandan profesionales preparados para realizar funciones gerenciales y de gestión empresarial; además de crear y gestionar nuevos negocios y formar empresas innovadoras; desde el año 2008 se vio la necesidad de abrir dos grupos de cuarenta estudiantes cada uno, lo que se ha mantenido hasta la fecha.

La expansión acelerada de la educación en muchos países, las preocupaciones sobre la demanda cambiante del mercado laboral en general y en particular de personas altamente calificadas, nos dice el porqué es necesario el análisis permanente de las perspectivas laborales de los egresados, su empleo y trabajo.

Esta información será básica para la retroalimentación de los componentes curriculares y de las mejoras en la formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social, ya que cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional, sino también y fundamentalmente de lograr un desempeño profesional ético y responsable.

De manera que el presente trabajo pretende conocer la percepción de egresados y los graduados sobre sus competencias profesionales adquiridas en el transcurso de su vida universitaria, con el fin de identificar competencias desarrolladas y la utilidad de las mismas en su desempeño profesional.

También, esta investigación le permite a la Facultad de Desarrollo Rural (FDR) establecer vínculos con los graduados, para retroalimentar el perfil profesional que a la vez se refleje en una mejor formación científico-técnica de los futuros profesionales, con beneficios socio económico para el país.

II.- OBJETIVOS

2.1.- Objetivo General:

Analizar las competencias y factores que inciden en la inserción laboral de los egresados de la licenciatura en Agronegocios, en el período 2003-2005.

2.2.- Objetivos Específicos:

- a) Caracterizar la situación socio-demográfica y académica de los egresados de licenciatura en Agronegocios.
- b) Analizar la percepción de los egresados en cuanto a las competencias profesionales .
- c) Identificar la trayectoria profesional de los egresados en su empleo actual: salario, cargo, trabajo apropiado para la formación, relación entre conocimientos adquiridos y el trabajo desempeñado.

III.- HIPÓTESIS

Este trabajo parte del supuesto de que los egresados y graduados de la carrera de Agronegocios se sienten insatisfechos, ya que no consideran suficiente los conocimientos y habilidades desarrollados durante los estudios para un desempeño profesional.

IV.- MARCO REFERENCIAL

4.1.- Aspectos generales sobre la percepción

Partiendo del carácter intencional de la conducta humana, resulta evidente que entre los factores o variables que guían y dirigen dicha conducta en lo académico se encuentran las percepciones que el estudiante tiene de sí mismo y de las tareas que va a realizar, las actitudes, intereses, expectativas, y las diferentes representaciones mentales que él va generando sobre el tipo de metas que pretende alcanzar dentro del contexto educativo. “Todos estos factores que guían y dirigen la conducta académica del alumno, también reciben la influencia de variables contextuales de indiscutible importancia dentro del proceso de enseñanza/ aprendizaje; como, por los contenidos, el profesor, los mensajes que transmite, el tipo de interacción, el sistema de evaluación etc.”. (Weiner, 1986).

García, M. (2000), plantea que la percepción es un componente del conocimiento en donde el sujeto aplica el interactuar con el mundo objetivo al percibirlo. Por lo que la percepción está ligada al lenguaje y es entonces un elemento básico en el desarrollo cognitivo.

En fin la Universidad Nacional Agraria, a través de la Facultad de Desarrollo Rural, plantea la formación integral de los estudiantes, tales como: pensamiento crítico y creativo; facilidad para comunicarse, gusto por el riesgo, sentido de responsabilidad y profesionalidad; búsqueda de la excelencia, sentido del servicio a la comunidad y el civismo; y el desarrollo del pensamiento crítico.

4.2.- Sobre las competencias

Se conoce como competencia profesional a la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Es la capacidad productiva de un individuo que se define o se mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí misma para un desempeño efectivo. (Castro, Bernardo y Otros; 2002)

A las personas se les evalúa para indagar si tienen suficiencia para optar a un título o un puesto de trabajo por las competencias que demuestran. Competencia es un término globalizado, que se utiliza lo mismo en Australia, Canadá, en México que en Colombia o Venezuela. En muchos países del mundo se ha creado un sistema de cualificación laboral y de formación por competencias. (Gaitán, 2007).

Hacia 1970, las empresas y organizaciones seleccionaban el personal para incorporarlo a su organización, mediante test de inteligencia y exámenes de conocimiento. Creían que las personas con mayor coeficiente intelectual y con mejores notas podían ser los profesionales más exitosos en las organizaciones. Mc Clelland (citado en HayGroup, 1996) profesor de la Universidad de Harvard inició una investigación sobre el porqué unos empleados tienen más éxito que otros en el trabajo. Por medio del método de incidentes críticos identificó qué cualidades o aptitudes hacían que un trabajador logrará resultados excepcionales. Dicho

estudio le llevó a la conclusión que no había correlación entre los profesionales de mayor coeficiente intelectual y el éxito sino que este dependía de otras características personales como aptitudes y motivaciones.

Goleman, D. (1999) popularizó el concepto de Inteligencia Emocional, definiéndola como: “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien nuestras emociones”, en el mismo texto cita una definición más precisa de Salovey y Mayer: “en función de la capacidad de monitorear y regular los sentimientos propios y ajenos, y de utilizar los sentimientos para guiar el pensamiento y la acción”. Lo interesante en los estudios de Goleman es que investigando las características para 181 puestos en 121 compañías internacionales y diferenciando las aptitudes meramente cognitivas o técnicas de las emocionales, descubrió que las dos terceras partes del éxito de los trabajadores se debía a las aptitudes emocionales y la otra tercera parte a las intelectuales.

La empresa asesora internacional de recursos humanos Hay/McBer (citado en Hay Group, 1996) llegó con sus investigaciones a resultados parecidos. Es decir, el éxito de un trabajador, de un profesional o una persona se debe en mayor medida a sus características personales no intelectuales ni meramente técnicas. Esta organización promocionaba un modelo de gestión de Recursos Humanos fundamentado en la definición y descripción de un puesto de trabajo, caracterizado éste por la delimitación de un área de responsabilidad del puesto dentro de una estructura organizativa. Este puesto se definía por funciones y los que ocuparan los cargos debían tener determinado nivel profesional y demostrar algunas habilidades cognitivas o técnicas. Este modelo correspondía a la concepción de empresa fordista donde lo importante era la estructura y la organización.

Boyatzis (citado en HayGroup, 1996) define la competencia como: “una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo,... Las competencias pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes o valores”.

Toda competencia contiene tres elementos básicos: Características personales, Ejecuciones y Resultados positivos. La Gestión integrada de Recursos Humanos gira en torno a este concepto de Competencia. Una vez definidas las competencias requeridas para un cargo, se selecciona el personal, se evalúa el desempeño, se valora el potencial, se programa la capacitación y el plan de carrera de las personas.

Debido a la crisis del modelo ¹fordista, a los cambios acelerados ocurridos en el sector productivo, a los procesos de reconversión industrial y al desempleo, los gobiernos conjuntamente con los sindicatos y los empresarios, sintieron la necesidad de conjugar esfuerzos y programas con el sector educativo para responder al reto que suponía la sociedad del conocimiento. En casi todos los países desarrollados primero, y luego en los países en vías de desarrollo se fueron imponiendo Sistemas Nacionales de Cualificación y Formación Laboral, fundamentando estos en el modelo de Competencias.

¹ El termino fordista se refiere al modo de reproducción en cadena.

La Educación debe facilitar a todos, lo antes posible el pasaporte para la vida, que le permitirá comprenderse mejor a sí mismo, entender a los demás y participar así en la obra colectiva y la vida en sociedad (Delors 1996). El segundo aspecto se refiere a los principios de la Educación; tales como:

El Aprendizaje no es sólo cognitivo sino desarrollo de aptitudes, capacidades, competencias para hacer, ser y convivir; (2) Estas cuatro dimensiones del aprendizaje deben considerarse como un todo. No están aisladas en el hecho educativo sino que conforman una totalidad. Deben globalizarse los aprendizajes; (3) Estos aprendizajes están en función de una vida más plena, con más posibilidades y libertad, para la convivencia y para producir en equipo, para disfrutar del sentido estético, de las capacidades físicas, de lo espiritual; (4) El ser, el conocer, el hacer y el convivir se aprenden o se desarrollan y deben orientar las reformas educativas y los programas de estudio. (Delors 1996).

Para el Conductismo, la persona es como una caja negra, no interesa su interior puesto que no se puede observar, lo que sí se puede acreditar es el estímulo que reciben la persona y las respuestas que manifiesta.

De lo expuesto anteriormente nos llevara a deducir que, con diferentes matices, tanto el modelo de Gestión de Recursos Humanos como el educativo convergen en el concepto de competencia.

El concepto de competencia es el nuevo paradigma de la Educación y de la gestión de Recursos Humanos. De tal forma que se convierte en bisagra, en moneda de cambio, entre el sector laboral y el formativo. (UNED, s.f.).

Independientemente de que este concepto está demasiado circunscrito al ámbito laboral y de formación para el mismo, su significado más profundo recoge la globalidad del principio fundamental que propone la ²UNESCO sobre los cuatro pilares de la Educación. Es decir, las competencias recogen en una totalidad, conocimientos, atributos personales, convivencia y ejecuciones que logran resultados, así estos sean de tolerancia, democracia, paz, satisfacción y plenitud humanas. (UNED, s.f.).

4.3.- Sobre el modelo curricular

El currículo es la acepción singular en español del latín *curriculum*. En plural *currícula*. Refiere al conjunto de competencias básicas, objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación que los estudiantes deben alcanzar en un determinado nivel educativo. De modo general, el curriculum responde a las preguntas ¿qué enseñar?, ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? el currículo, en el sentido educativo, es el diseño que permite planificar las actividades académicas.

² Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción de educación. De esta manera, el currículo permite la previsión de las cosas que hemos de hacer para posibilitar la formación de los educandos. El concepto currículo o currículum (término del latín, con acento por estar aceptado en español) en la actualidad ya no se refiere sólo a la estructura formal de los planes y programas de estudio; sino a todo aquello que está en juego tanto en el aula como en los diferentes ambientes de la universidad.

Los modelos y paradigmas educativos tradicionales, dieron todo lo que “pudieron dar”, incluso al interior de las Universidades, y hoy en día la crisis del modelo es tal, que toda la modernización y Reforma del modelo curricular Universitario proveniente de la mismísima Europa, hace hincapié en un modelo pedagógico nuevo: y esta vez la cultura de innovación universitaria se sustenta en una nueva mentalidad de los docentes y una mayor participación de los estudiantes, dando cabida a un aprendizaje formativo, activo y autónomo. (UNED, s.f.).

El modelo curricular de la Universidad Nacional Agraria es centrado en asignatura y área de conocimientos y no por competencia se ha comenzado a introducir el concepto, pero se requiere una organización curricular por competencia, una nueva forma organizativa del conocimiento y nuevo método pedagógico y filosofía de los docentes.

La universidad Nacional Agraria tiene en su filosofía el decálogo educativo que centra la atención en el estudiante.

4.4.- Calidad de la Educación Superior

“El tema de la calidad es muy discutido, sobre todo porque este concepto abarca una amplia gama de criterios que van desde la competencia de los estudiantes y docentes, atravesando los niveles de investigación y desarrollo, hasta las condiciones de infraestructura y equipamiento de las mismas. Algunos críticos la tildan de escasa y otros la justifican por falta de recursos, lo cierto es que éste es un problema generalizado en el sistema educativo del país” (Sandino, 2008).

En relación a la UNA tiene que ver con organización políticas de administración curricular, recursos humanos docentes calificados y con nuevos paradigmas, tomando en cuenta la tecnología y financiamiento.

4.5.-El profesional graduado en licenciatura de Agronegocios

La Universidad Nacional Agraria (U.N.A) declara que el licenciado en Agronegocios, tiene las capacidades gerenciales y emprendedoras para identificar oportunidades, crear y desarrollar negocio agro administración; con visión estratégica que le permita prever los cambios del entorno y aprovechar oportunidades en el medio Además, posee los conocimientos, hábitos y habilidades gerenciales y administrativas para planificar, organizar, dirigir y controlar los negocios agrarios. Por último, posee las habilidades y destrezas básicas en realizar análisis económicos y financieros, para la toma de decisiones en función de la productividad, eficiencia, rentabilidad y sostenibilidad de los negocios agrarios.

4.6.- El egresado en licenciatura de Agronegocios

El egresado es el alumno a que ingresa a la carrera, con el propósito de aprobar el 100% de sus créditos, cumplió con todas sus prácticas, pero que todavía no ha realizado la defensa de tesis o examen de grado.

4.7.- Sobre el conocimiento

Según el diccionario “Larousse” El conocimiento es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje del individuo.

4.8- Desempeño profesional

La investigación de FIDEG mostró que según las mediciones tradicionales de empleo, la población ocupada en Nicaragua está por encima de del 90% y el desempleo por debajo del 5%. No obstante, la investigación también mostró que el verdadero problema que enfrenta la PEA nicaragüense es el desempleo encubierto, transformado en subempleo, que alcanza cifras del 77.8%.

Bajos salarios pagados en el sector formal, fueron factores que indujeron a muchas personas a abandonar su empleo formal para incursionar en el mercado informal” (CRIES, 2001).

Según FIDEG (2008), otro de los cambios experimentados en el mercado laboral es la incorporación acelerada de las mujeres al mercado de trabajo, quienes representaban ya en el 2006, casi la mitad de la población económicamente activa del país, lo que está indicando que las mujeres son un soporte muy importante para el desarrollo de Nicaragua.

V.- DISEÑO METODOLÓGICO

5.1.- Tipo de estudio

El estudio es descriptivo-transversal - *ex post facto*, el nivel de conocimiento al que se llegó fue a describir el problema ya que realizamos un diagnóstico donde se describió la percepción de los graduados con respecto a sus competencias profesionales, sólo se realizará el estudio en un momento en el tiempo y no hay manipulación de variables.

5.2. Principales Variables

Constructo: Percepción sobre competencias profesionales, en este abarcaremos las siguientes variables: Conocimientos, Habilidades y Valores de los graduados. (Ver anexo 1).

En la realización del estudio también se abarcará las siguientes variables:

A. Características socio-demográficas

- Sexo, edad, lugar de residencia de los egresados.
- Situación laboral, negocio propio, lugar de trabajo.

B. Datos curriculares de los graduados

- Motivos de elección de carrera.
- Beneficiario de beca por parte de la universidad.
- Valoración del sistema de Prácticas.
- Valoración de la titulación y de la FDR.

C. Empleo actual

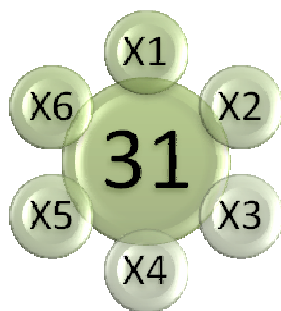
- Características del empleo actual: salario, tipo de contrato, tipo de empresa, funciones realizadas, cargo que desempeñó.
- Trabajo relacionada a formación recibida.
- Grado de satisfacción.
- Otros estudios.

5.3. Población

- **Población:** la población total de estudiantes egresados en el periodo 2003, 2004 y 2005 es de 54 en Agronegocios, de los cuales se logró entrevistar un total de 31 de los mismos.

De los 23 egresados que no se pudieron contactar, 3 se encuentra fuera del país (Estados Unidos, España, Costa Rica.), 9 no brindaron información, presentando renuencia para facilitar la información argumentando que están desempleados o en otras actividades que no consideran relacionadas con la carrera y 11, no se pudo hacer contactos con ello; principalmente por la dirección.

5.4. Diseño de investigación



Donde:

N= Universo (54).

n= Muestra (31).

X1 =Características del Egresado X2 = Valoración del plan de estudio X3 =Valoración de docentes	X4 =Valoración de Gestión administrativa X5 =Valoración investigativa X6 =Formación Permanente
--	---

5.5. Pasos o etapas de investigación

Paso 1: Creación de base de datos con información sobre nombres, direcciones , correos electrónicos y número de teléfono de los egresados.

Paso 2: Contactar a los egresados mediante llamadas telefónicas para identificar cuáles son los que se encuentran trabajando y solicitarles el correo electrónico.

Paso 3: Llenado de encuestas a los egresados con el objetivo de identificar su percepción sobre las competencias adquiridas en la universidad.

Paso 4: Procesamiento de datos obtenidos de las encuestas.

Paso 5: Análisis y explotación estadística y la prueba de hipótesis a través del SPSS.

Paso 6: Redacción del informe.

Paso 7: Entrega del primer informe, preparación de ayudas didácticas para la exposición y defensa.

Paso 8: Incorporación de las sugerencias al informe escrito.

5.6. Instrumento de investigación

El instrumento de investigación fue una encuesta que tuvo por objeto principal recolectar información sobre la percepción de egresados sobre sus competencias profesionales en el desempeño de su profesión.

Para lograr la aplicación de la encuesta a los egresados, se recurrió a todos los medios al alcance; en la primera etapa se aplicaron las encuestas en el domicilio de cada egresados; a los que no contestaron las encuestas enviadas vía internet, se les realizó la encuesta vía telefónica. Una limitante que se tuvo al realizar la investigación, fue que algunos ya no viven en las direcciones que están en el registró de la facultad.

VI.-RESULTADOS

Para la realización del presente trabajo se escogió un corte de tres años 2003, 2004, 2005, siendo de 54 egresados o sea el 100 % del estudio. Por razones varias se logró contactar el 31% de los egresados que corresponden al 57% del periodo 2003 2005 (Anexo tabla 1)

De los 23 egresados que no se pudieron contactar, corresponde al 43%; de los cuales el 12% se encuentra fuera del país, el 40 % no brindaron información, presentando renuencia para facilitar la investigación y el 48 %, no hubo forma de contactarlos

6.-Información general y académica de los egresados de licenciatura en Agronegocios.

De los 31 egresados entrevistados el 68% son hombres, y 32% son mujeres, la media de las edades de los encuestados es de 26 años; el encuestado de menor edad es de 24, y al encuestado de mayor edad de 30 años.

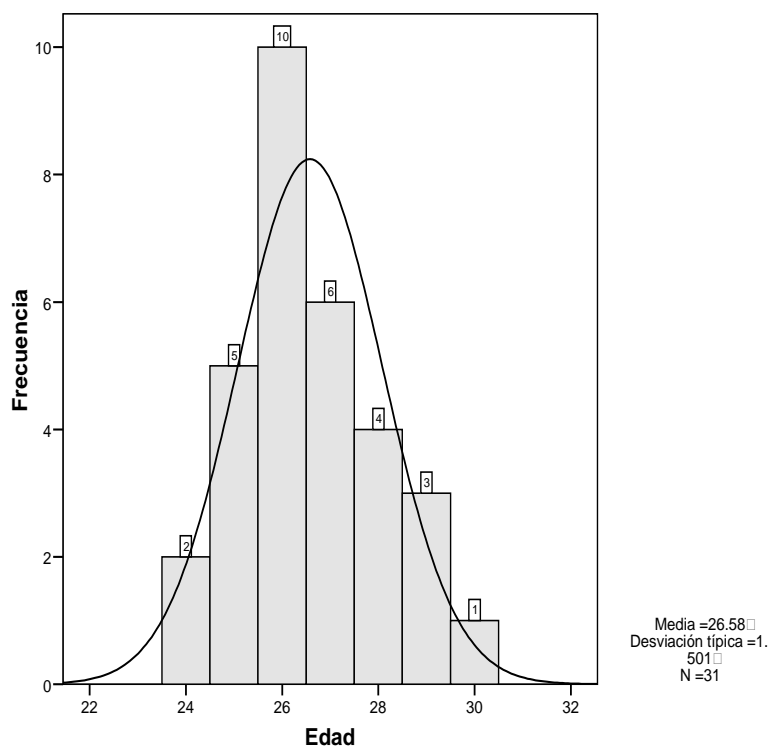


Figura 1 Distribución de los egresados por edad
Fuente: Elaboración propia, con base a encuesta.

6.2.-Precedencia y género de los egresados

En cuanto a la procedencia de los egresados predomina la ciudad de Managua, con 42%, siendo 31% del género femenino y el 69% Masculino; Matagalpa 20% con un 33% Femenino y 67% masculino; Jinotega 14%, 25% del género femenino y 75% del género masculino; el porcentaje restante corresponde a los Departamento siguientes; Boaco, Masaya, Carazo, Madriz, Chinandega, León, Granada.

Como se aprecia no existe egresados de los departamentos de Chontales, R.A.A.N, R.A.A.S, Estelí, Nueva Segovia (anexo Cuadro 2)

6.3.-Información Académica

De los 31 egresados contactados el 32%(10) ingresaron en el año 2000, el 39% (12) en el año 2001, y el 29% (9) en el año 2002. Se estima que el 32%(10) que ingresaron en el año 2000 solamente 40%(4) terminó en tiempo y forma; los 39%(12) que ingresaron en el del 2001 terminaron 42%(5) en tiempo propuesto y los que ingresaron el 2002 el 29%(9 personas), terminaron 56%(5) en el tiempo establecido por la facultad.

Cuadro 1
Año de Ingreso y Egreso de los Egresados a la carrera de Agronegocios.

Año de Ingreso	Año de Egreso				Total
	2003	2004	2005	2006	
2000	4	5	1	-	10
2001	-	5	4	3	12
2002	-	-	5	4	9
Total	4	10	10	7	31

Fuente: Elaboración propia con base a encuestas.

De los 31(100%) egresados contactados, 24(77%) son graduados, de los cuales 6 (19%) optaron con tesis, 18(58%) con examen de grado, 7(23%) quedaron con el estatus de egresados ya que no concluyeron por falta de pago del examen de grado.

De 10 egresados (Contactados) que ingresaron en el año 2000, se graduaron 7(70%) de las cuales 3(43%) con tesis, 4(57%) con examen de grado y 3 aun no se gradúan. Para el año 2001, de los 12 que ingresaron se graduaron 9(75%), 2(22%) fueron con tesis, 7(78%) con examen de grado y 3 aun no se gradúan. Para el año 2002 de los 9 contactados se graduaron 8(89%) todos con examen de grado y 1 aun no se gradúa. (Ver anexo cuadro 3)

Cuadro 2
Año de ingreso a la carrera y año de graduación de los estudiantes de la carrera de Agronegocios 2003 – 2009.

Ingreso a la carrera en el año	Año en que fue su graduación							Total Graduado	No Graduado	Total
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009			
2000	0	6	0	0	0	1	0	7	3	10
2001	0	1	3	4	1	0	0	9	3	12
2002	0	0	2	5	0	0	1	8	1	9
Total	0	7	5	9	1	1	1	24	7	31

Fuente: Elaboración propia con base a encuestas.

De los egresados contactados, 12 (39%) contaron con beca; de los cuales 6 (50%) fue beca interna, 3(25%) beca externa A, el 3(2%) beca B. De los 6 (50%) de las becas interna, el 50% fueron de Matagalpa, el 17% de Jinotega ,17% de Villa el Carmen (Managua) y 17% de Granada. El 61% restante fueron los que no constaron con beca.

Tomando en consideración que en la UNA el 100% de los estudiantes gozan de algún tipo de beca, cabe destacar que de los 31 egresados el 39% de los estudiantes contaron con beca académica interna y externa (Dinero en efectivo)

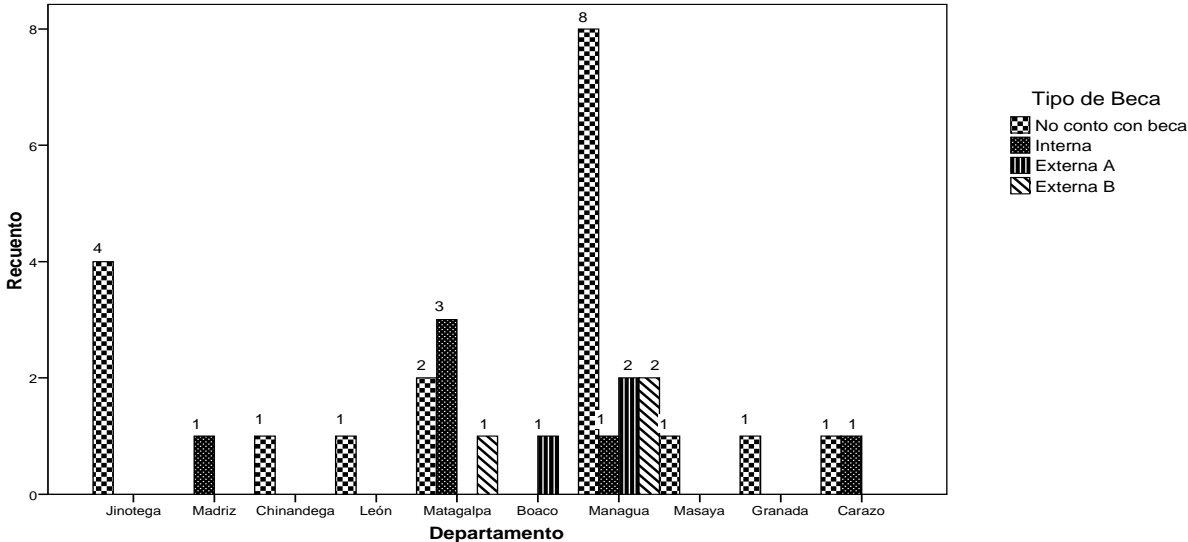


Figura 2 Tipo de beca y departamento
Fuente: Elaboración propia con base a encuestas.

De los 31 egresados encuestados tuvieron como principales razones para ingresar a la carrera licenciatura en Agronegocios, las siguientes: un 61% considera que ingresó por el perfil académico y plan de estudio, de los cuales el 69 % están empleados en distintas áreas laborales, predominando aquellas labores que tienen que ver con el perfil de la carrera como banco, áreas de servicios, responsable de proyectos, analistas económicos financieros, agencias de aduaneras, en ventas, e instituciones relacionadas con el desarrollo, 12% están trabajando en negocio propio y 19% están en desempleo.

Un 16% ingreso para ayudar al negocio familiar, de las cuales el 60 % están laborando en su propio negocio un 20% en desempleo y el otro 20% trabaja en valoraciones de proyectos.

Un 14% ingresó por facilidad económica, de los cuales 75% están ubicados en áreas de ventas y áreas de responsabilidad, un 25% se encuentran desempleados.

Un 7% por ser una carrera de moda, se encuentran trabajando en crédito y ventas, un 3% por la metodología de ingreso, los que se encuentra desempleado

Actualmente los egresados que tienen negocio son un 16% de las cuales un 60% fue la principal razón para ingresar a la licenciatura (Ayudar al negocio familiar) y otros con un 40% por el perfil académico y plan de estudio, de los 5 egresados que ingresaron para ayudar el negocio familiar, un 60 % poseen actualmente un negocio un 20% es empleado y el otro 20% no están trabajando. (Ver anexo cuadro 4)

Cuadro 3
Principal razón que tuvo para ingresar a la licenciatura en Agronegocios y si actualmente usted es dueño de negocio

Señale la principal Razón que tuvo para ingresar a la licenciatura en Agronegocios	Actualmente usted es dueño de negocio			Total
	Si	Desempleado	Empleado	
Por perfil académico y plan de estudio	2	5	12	19
Por facilidad económica	0	1	3	4
Por metodología de ingreso	0	1	0	1
Por ser una carrera de moda	0	0	2	2
Para ayudar al negocio familiar	3	1	1	5
Total	5	8	18	31

Fuente: Elaboración propia con base a encuestas.

7.- Inserción de los egresados al mercado laboral.

De acuerdo al llenado de la encuesta por los egresados se refleja que de los requisitos con mayor frecuencia a la hora de la contratación fue el de la experiencia laboral, solicitado en un 15.15%. Generalmente con 5 años de experiencia. Las instituciones no contratan a recién egresados ya que tendrían que capacitarlos, lo que implica para la institución una inversión y pérdida de tiempo para la integración.

El segundo elemento con el mismo valor (15.15%) manifiesta que los egresados que no tienen trabajo debido a la falta de disponibilidad de traslado a otras comunidades alejadas de su residencia actual.

Cuadro 4
Principales requisitos de contratación solicitados a los egresados para poderlos emplear

Aspectos más importantes	Frecuencia	Porcentaje
No contesto	18	27.27
Experiencia laboral	10	15.15
Disponibilidad de tiempo y traslado	10	15.15
Trabajo en equipo	8	12.12
Manejo de programas de computación	6	9.10
Conocimientos en sistematización	1	1.52
Estudios universitarios	2	3.03
Hablar inglés	5	7.58
Perfil agrícola	2	3.03
Manejo de contabilidad	4	6.06
Total de respuestas	66	100

Fuente: Elaboración propia con base a encuestas.

7.1- Cómo ha sido la trayectoria profesional de los egresados en su empleo actual: salario, tipo de contrato, cargo, trabajo apropiado con la formación, relación entre conocimientos adquiridos y el trabajo desempeñado

Las oportunidades laborales en Nicaragua para los nuevos egresados, son cada día más compleja; cada vez es mayor el número de egresados que compiten por una mínima cantidad de espacios laborales, esto ocasiona que los salarios de los profesionistas se vean reducido e incluso que algunos profesionistas tengan que trabajar en áreas completamente diferente a la área de su formación; situación que lleva a los egresados a frustrarse y otro optan por echarle la culpa a la universidad por no cumplir con los parámetros de calidad, claro está que no se debe generalizar esta situación.

Ante esto, es necesario entender cómo se han desarrollado los egresados y graduados en el ámbito profesional, haciéndonos las siguientes preguntas ¿Cuál es la situación del egresado? ¿Se encuentra trabajando? ¿La labor que desempeña está en el ámbito de la formación profesional adquirida en la universidad Nacional Agraria? ¿La universidad lo capacitó para desarrolla competencias en el campo laboral? El contestar esto, es de suma importancia para conocer las experiencias de los egresados y así mejorar el pénsum académico, para en un futuro sacar mejores profesionales. Se aclaró que los resultados aquí expuesto, solo refleja la opinión de los egresados, ya que para hacer un análisis del mercado laboral se debe contemplar a empleadores, (cuestión que quedara pendiente para otro estudio por parte de la Facultad de Desarrollo Rural). Mediante esta sección se pudo conocer la situación laboral de los egresados de La Universidad Nacional Agraria, el análisis se hizo creando dos grupos: los que están actualmente empleados y los desempleados.

De los 23 egresados que se encuentran laborando el 22%(5) son dueñas de negocios, (correspondiendo el 60% al sector productivo, 20 % de servicio, 20% al sector comercial), Siendo todas de origen familiar, el 20% de los que actualmente tienen negocio trabaja en él y siendo la orientación económica en el sector productivo). Del 78% de los egresados que no son dueñas de negocios, (pero si se encuentran laborando) el 48% se encuentra ubicado en el sector comercial, el 23% en el sector productivo, el 23% en el sector de servicio, 6% en el sector educativo.

Del 100% de los egresados empleados están, distribuidos en, empresas privada con un 81.81%, estatal con un 9.10%, internacional 4.55%, extranjera con un 4.55%

Cuadro 5
Actividad laboral de los egresados

Actualmente usted es dueño de negocio	Sector de desempeño.					Total
	Productivo	De servicio	Comercial	Educativo	Desempleado	
Si	3	1	1	0	0	5
Desempleado	0	0	0	0	8	8
Empleado	4	5	8	1	0	18
Total	7	5	9	1	8	31

Fuente: Elaboración propia con base a encuestas.

Cargo que desempeña

Con respecto al cargo desempeñado se observa que la mayor parte de los egresados están ubicados en: a) Empresas familiares con 22%. Producto de los estudios realizados en la universidad optaran por ese camino como medio de trabajo. b). Analista de crédito, administración de negocio, evaluación y elaboración de proyectos, gracias a los conocimientos adquiridos en el trayecto de la carrera.

Cuadro 6
Cargos que desempeñan

Cargo que desempeña	Frecuencia	Porcentaje
No puso nada	2	9
Trabajo familiar	5	22
Analista de crédito	2	9
Administrador de Negocios	2	9
Analistas de compras	1	4
Transportista	1	4
Profesor de cultura	1	4
Elaboración de proyecto	2	9
Responsable de bodega	1	4
Atención al cliente	1	4
Ventas	1	4
Cajero	2	9
Coordinador de proyecto	1	4
Auditor	1	4
Total	23	100

Fuente: Elaboración propia con base a encuestas

Competencias adquiridas.

Respecto a competencias adquiridas de los egresados de la carrera licenciatura de Agronegocios, es que sientes satisfechos ya que los conocimientos y habilidades logradas en la Universidad Nacional Agraria lo capacito desarrollar competencias en el campo laboral. El 55% de los egresados desempeñan su labor en el ámbito de la formación profesional recibida en la Universidad Nacional Agraria Un 20% dijeron que no y 25% no aplican por que se encuentran desempleados.

Cuadro 7
Labor que desempeña esta en el ámbito de la formación recibida en la UNA

Labor que desempeña esta el ámbito de la formación recibida en la UNA	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	55
No	6	20
No aplica, por que no están trabajando	8	25
Total	31	100

Fuente: Elaboración propia con base a encuestas

Cuadro 8
La formación profesional recibida en la Universidad Nacional Agraria lo capacita para desarrollar competencias en el campo laboral.

Labor Formación profesional recibida en la U.N.A lo capacita para desarrollar competencia en el campo laboral	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	55
No	6	20
No aplica, por que no están trabajando	8	25
Total	31	100

Fuente: Elaboración propia con base a encuestas

Salario

Otro de los factores a analizar es el salario que perciben los egresados por su trabajo; la cantidad promedio que reciben mensualmente, (Aunque algunos no contestaron la interrogante) es de 534.36 dólares.³ Mensuales

Egresados que no trabajan

No se puede manifestar un juicio de la situación laboral de los egresados si no se toma en cuenta la otra cara de la moneda, esto se refiere a los egresados que no están trabajando actualmente. Se abordaran los motivos que el egresado considera que han sido los motivos por los cuales no ha encontrado trabajo.

De los 8 egresados desempleados el 23% de los egresados desempleados, la principal razón por la cual no han encontrado trabajo es la falta de contratación laboral producto de la crisis internacional con incidencia nacional y el 3% manifiestan que no hay trabajo en esa área. De las 31 encuestados actualmente el 74% están empleadas.

Cuadro 9
Frecuencia de las causas del desempleo de los egresados Agronegocios

Razón por la cual no hay encontrado trabajo	Frecuencia	Porcentaje
No hay trabajo en general	7	23
No hay trabajo en esa área	1	32
No Aplica porque está trabajando	23	74
Total	31	100

Fuente: Elaboración propia con base a encuestas

³ C\$20.52 x U\$1 cambio oficial del día 8 de agosto 2009 por el Banco Central de Nicaragua y el promedio se calculó tomando en cuenta a los egresados que respondieron a la pregunta.

A pesar que la frecuencia de los desempleados es pequeña (8, de los 31 egresados) es importante pensar que, en economía existe una teoría acerca de que el desempleo no existe tomando en consideración que la demanda de trabajo permanente. Esto podría estar asociado a la teoría de la inteligencia emocional.

Cuadro 10
Frecuencia del desempleo por sexo de los egresados de agronegocios

Sexo	Situación Laboral			Total
	Dueño de negocio	Desempleado	Empleado	
Femenino	1	3	6	10
Masculino	4	5	12	21
Total	5	8	18	31

Fuente: Elaboración propia con base a encuestas

En la actualidad se encuentra el 25% en desempleo siendo esto el 37% del sexo femenino y el 63% del sexo masculino; se dice que la principal razón por la cual no han encontrado trabajo es porque no hay trabajo en general, producto de la crisis internacional y nacional.

SATISFACCIÓN PERSONAL EN RELACIÓN AL PLAN DE ESTUDIO.

Estos ítems tienen relación con las expectativas que se cumplieron al término de sus estudios, abarca diversos aspectos durante la formación del egresados, mismo que afecta su desarrollo profesional, además tiene como intención conocer el grado de satisfacción de ellos respecto a la formación recibida. Esta sección permite hacer una valoración de la formación recibida en la Universidad Nacional Agraria. En este sentido la evaluación que un egresado realiza tiene el valor extra, ya que consciente o inconscientemente, al formular un juicio de valor lo hace comparando los avances que considera ha tenido en los aspectos académicos, laboral y social gracias a sus estudios.

La opinión de los egresados cobra relevancia cuando atendemos su opinión donde se conjugan tres factores, por una parte sus percepciones durante su etapa de estudiante (Académica); por otro, los conocimientos adquiridos al enfrentarse al mundo del trabajo (Laboral) y por último la concepción de sí mismo como profesional ante la sociedad (Social).

Al preguntar si cumplió con las expectativas planteadas antes de ingresar a la carrera; se aprecia que los dos rangos más altos se sitúan en la categoría de acuerdo y muy de acuerdo con un 41.95 % y 29.03 % respectivamente. Con esto se puede afirmar que el nivel de satisfacción es bueno.

El egresado al expresar su opinión en relación al plan de estudio, permite comprender la visión respecto a aquellos que cursaron, en este sentido se realizaron dos preguntas la primera con la intención de evaluar el plan de estudio de forma académica y la segunda que se hiciera una valoración con respecto a las habilidades exigida en su labor, la primera pregunta referente al

plan de estudio, la mayoría de los egresados manifestaron que estaba de acuerdo y muy de acuerdo si se suman da un total de 70.98%.

Cuadro 11
Conocimientos y habilidades exigidas en su labor profesional

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	4	12.9
De acuerdo	12	38.7
Medianamente de acuerdo	6	19.4
En desacuerdo	2	6.5
Muy en desacuerdo	1	3.2
No aplica por que no trabaja	6	19.4
Total	31	100

Fuente: Elaboración propia con base a encuestas

Sin embargo, en lo que toca a la relevancia de los estudios respecto al mercado laboral, se aprecia que un 38.7%, estada de acuerdo en que los conocimientos adquiridos en la Universidad Nacional Agraria, los formo en correspondencia con las habilidades y exigencias en su labor profesional. Aunque manifestando, que en las prácticas se debería de vincular con el sector productivo además los egresados solicitaron la incorporación de planes de negocios participativos, agronomía, agricultura y ganadería, cursos de operador de computación e inglés.

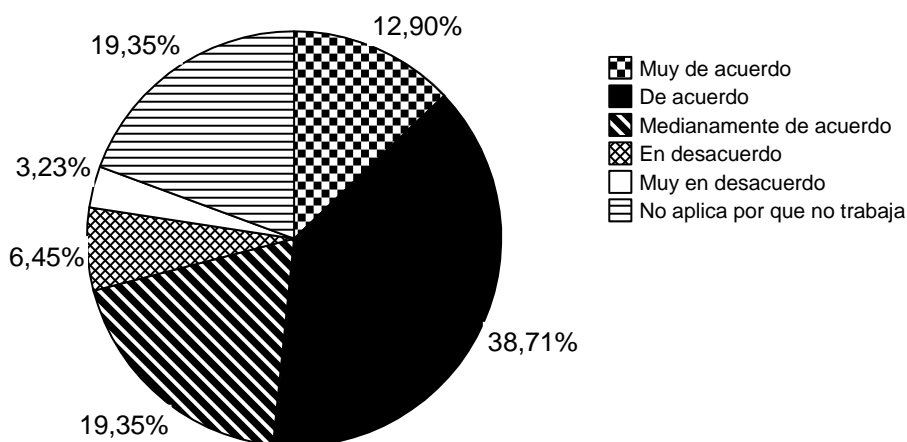


Figura 4 El pensum académico les proporciono conocimientos y habilidades exigida en su labor profesional.
Fuente: Elaboración propia con base a encuestas

Plan de estudio con respecto a los docentes.

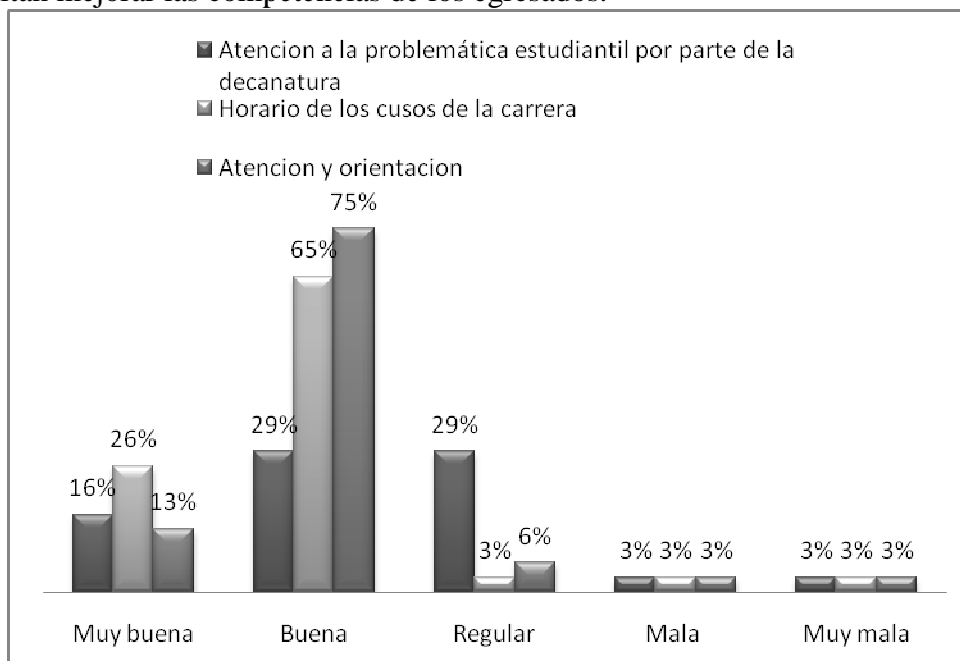
Siguiendo con el plan de estudio también valoramos los siguientes aspectos, se puede señalar que la mayoría de los egresados que representan el 57.41% del total de los encuestados, señalan que están de muy de acuerdo o de acuerdo con los aspectos del plan de estudio una vez hecho los análisis de los aspectos con relación con los docentes, podemos apreciar que las calificaciones son muy buenas ya que están de acuerdo que muchos docentes desempeñan bien su trabajo, pero aun es posible mejorarlas.

Los estudiantes consideran que; muchos docentes manifestaron un alto nivel de preparación académica, ser buenos orientadores, mostraron una orientación hacia el perfil de la carrera y dispusieron de tiempo para atender a las consultas en temas relacionados con los cursos y aproximadamente la mitad de los docentes no brindaron mucho tiempo para atenderlos en la realización de su trabajo final.

La disposición de los docentes en atender a los estudiantes en la realización del trabajo final está asociada con la cantidad de estudiantes que optan por el examen de grado. Hay que mejorar algunas políticas que permitan el involucramiento de los docentes a la tutoría de trabajo de investigación.

Percepción de los egresados con respecto a la gestión administrativa.

Los egresados encuestados consideran que la gestión administrativa es buena ya que la decanatura le brinda atención a la problemática presentada por los estudiantes de la Facultad de Desarrollo Rural. Este ángulo del currículo podría ser positivo para incorporar los aspectos que permitan mejorar las competencias de los egresados.



Fuente: Elaboración propia con base a encuestas

Figura 5 Percepción de los egresados con respecto a al a gestión administrativa

Percepción de los egresados con respecto a la investigación.

La mayoría de los egresados están insatisfechos con los siguientes aspectos; facilidad para definir el tema de investigación, instrumentación académica (métodos, técnicas), Disponibilidad de tiempo por parte de los docentes, Accesibilidad a fuentes de información, y un 68% dice que la facultad no patrocina ni da financiamientos para el desarrollo de los proyectos de investigación; un 55% niega el acceso a nueva tecnología y la otra con un 65% acerca de los convenios Nacionales e Internacionales ya que ellos desconoce si la universidad posee convenios con las universidad

Al preguntarles a los egresados si participan en actividades organizadas por la facultad el 93.5 dijo que no, y un 6.5 dijo que si participa en actividades académicas en la facultad

Cuadro 12
Actualmente participa en actividades académicas organizadas por la Facultad de Desarrollo Rural

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	6.5
No	29	93.5
Total	31	100

Fuente: Elaboración propia con base a encuestas

Un 83.9% de los egresados contactados dicen que la Universidad no le brinda información sobre el quehacer académico.

Cuadro 13
La universidad le brinda información sobre el quehacer académico?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	16.1
No	26	83.9
Total	31	100

Fuente: Elaboración propia con base a encuestas

El 87.1 de los egresados afirman que la Facultad de Desarrollo Rural no realiza ninguna actividad para mantenerlos informados en su quehacer académicos como son los posgrados, seminarios de actualizaciones, entre otras; sin embargo, un 16.1 % dicen que sí les informan; 6.5% con talleres que realiza la universidad, 6.5% con investigaciones recientes. Y 3.2 con seminarios.

Cuadro 14
Mecanismo de divulgación del que hacer de la facultad de desarrollo rural

Mecanismo	Frecuencia	Porcentaje
Talleres	2	6.5
Investigaciones recientes	2	6.5
Seminario	1	3.2
Ninguno	26	87.1
Total	31	100,0

Fuente: Elaboración propia con base a encuestas

El 100% de los egresados está de acuerdo en participar, en cursos de actualización de profesional que brindara la Facultad de Desarrollo Rural.

Recomendaciones de los egresados

Por último, a los encuestados se les formuló una pregunta abiertas con el fin de conocer su opinión sobre los aspectos que desean que sean conocidos por la Facultad de Desarrollo Rural, para otra instancia de la Universidad Nacional Agraria para mejorar o promover el desarrollo de los estudios de licenciatura en Agronegocios. Para así plantear sugerencias a las autoridades de la Universidad sobre cómo mejorar la calidad de los servicios académicos y administrativos

Esta pregunta se realizó de manera abierta con el fin de brindarle al entrevistado libertad para que exprese sus opiniones, a pesar de lo difícil que representa el procesamiento de los datos, los resultados que arroja son de bastante utilidad para la investigación.

Llama la atención que los egresados consideren que sería de ayuda reciproca mantener comunicación fluida ya que podrían apoyar la labor académica con charlas, intercambio de experiencia, ubicación de estudiantes en las prácticas pre profesionales, proyectos y otras actividades e ideas.

VII.- CONCLUSIÓN

- La percepción de los egresados, Respecto a competencias adquiridas en la Universidad Nacional Agraria es de satisfacción ya que los conocimientos y habilidades logradas durante su estadía en la universidad, los capacitó para desarrollar competencias en el campo laboral
- Unos de los principales factores que inciden en la inserción laboral, que los empleadores solicitan a los egresados para poderlos ampliar es la experiencia laboral y la disponibilidad de traslado.
- El 41% de los encuestados son del municipio de Managua, 19% de Matagalpa, el 10% restante proviene de los departamentos de Boaco, Masaya, Carazo, Madriz, Chinandega, León y Granada.
- De los 31 entrevistados el 67.7% son hombres y el 32.3% son mujeres, la edad promedio es de 26 años.
- El 77.4% de los encuestados son graduados, de los cuales solamente el 19% realizó tesis de grado; correspondiendo el 22.6% a la categoría de egresados.
- 58% de los egresados optaron por la vía de examen de grado.
- El 64.5 ingresó a la carrera por el perfil académico y el plan de estudio; 9.7% para ayudar al negocio familiar; 12.9 por el bajo costo económico de universidad pública; 6.5% por ser una carrera de moda y 6.5% por la facilidad de ingreso.
- El cargo que desempeña la mayor parte de los egresados está relacionado con la formación recibida en la Facultad de Desarrollo Rural como; analista de crédito, administración de negocios, evaluación y elaboración de proyectos, y empresas familiares.
- La formación profesional que recibieron en la Universidad Nacional Agraria los capacito para desarrollar competencias en el campo laboral.
- El 74.2% de los egresados están empleados; de estos 5(21.7%) tienen negocio propio; el restante de los que tienen empleo predominan las labores relacionadas con el perfil de la carrera, tales como: Bancos, instituciones de servicio, responsables de proyectos, analistas económicos financieros, agencias de aduanas, ventas e instituciones relacionadas con el desarrollo.
- Los egresados manifiestan estar de acuerdo que los conocimientos adquirido en la Universidad Nacional agraria lo capacito para desempeñase en las habilidades que les exigidas en su labor profesional.

- Respecto al plan de estudio, el 57% de los egresados afirman estar muy de acuerdo que, la formación profesional adquirida lo habilitó para desarrollarse como un profesional de éxito. Lo cual permite asegurar que el supuesto planteado en el marco teórico no se acepta, ya que muchos docentes manifestaron un alto nivel de preparación académica, ser buenos orientadores, mostraron una orientación hacia el perfil de la carrera y dispusieron de tiempo para atender a las consultas en temas relacionados con los cursos y aproximadamente la mitad de los docentes no brindaron mucho tiempo para atenderlos en la realización de su trabajo final
- La Facultad de Desarrollo Rural no tiene un medio por el cual mantiene informado a los egresados del quehacer académico de la facultad para actualización o para nuevos estudios.
- Los egresados encuestados consideran que la gestión administrativa es buena ya que la decanatura le brinda atención a la problemática presentada por los estudiantes de la Facultad de Desarrollo Rural
- La mayoría de los egresados están insatisfechos con los siguientes aspectos de la investigación; facilidad para definir el tema de investigación, instrumentación académica (métodos, técnicas,), Disponibilidad de tiempo por parte de los docentes, Accesibilidad a fuentes de información, y un 68% dice que la facultad no patrocina ni da financiamientos para el desarrollo de los proyectos de investigación; un 55% niega el acceso a nueva tecnología y la otra con un 65% acerca de los convenios Nacionales e Internacionales ya que ellos desconoce si la universidad posee convenios con las universidad.
- El 87.1 de los egresados afirman que la Facultad de Desarrollo Rural no realiza ninguna actividad para mantenerlos informados en su quehacer académicos como son los posgrados, seminarios de actualizaciones, entre otras; sin embargo, ellos estarían interesados en participar en las actividades organizadas por la facultad.
- Los egresados encuestados consideran que la gestión administrativa es buena ya que la decanatura le brinda atención a la problemática presentada por los estudiantes de la Facultad de Desarrollo Rural.
- Si la Facultad de Desarrollo Rural brindara cursos de actualizaciones profesionales el 100% de los egresados estarían interesados en participar.

VIII.- RECOMENDACIONES

- Que la facultad organice un sistema de información de los egresados, que permita un contacto fluido y seguro.
- Financiamiento o facilidades para la realización de proyectos de investigación y/o para la realización del trabajo final
- Mejorar algunas políticas que permitan el involucramiento de los docentes a la tutoría de trabajo de investigación.
- Establecer vías de comunicación efectiva y fluida con los egresados ya que podrían apoyar la labor académica con charlas, intercambio de experiencia, ubicación de estudiantes en las prácticas pre profesionales, proyectos y otras actividades e ideas.
- Que la Facultad de Desarrollo Rural realice actividades para mantener informados a los egresados, en su quehacer académicos como son los posgrados, seminarios de actualizaciones, o los convenios con instituciones.
- Que brinde a los egresados cursos de actualización en la elaboración de estudio de mercado, planes de negocio y elaboración de proyecto.
- Crear mecanismo de divulgación de la carrera, donde se hable de las actualizaciones, talleres, foros, seminarios, entre otros.
- Incorporar docente en la investigación facultad.

IX.- LITERATURA CITADA

- Castro, Bernardo y Otros (2002). Competencia profesionales y rendimiento académico de los alumnos universitarios. Consultado el día 08 de septiembre del 2008 de la World Wide Web: http://www.salvador.edu.ar/vrid/di/r_proy02/02pp03.htm.
- Delors, Jackes. (1996) La Educación Encierra un Tesoro. España: Grupo Santillana de Ediciones.
- DIDOC, FDR. Diseño curricular de la carrera de Agronegocios. Universidad Nacional Agraria (UNA).
- Divulgación, FDR (2008). Brochure. Oferta Académica Regulares: Lic. En Agronegocios, Lic. En Desarrollo Rural. Universidad Nacional Agraria.
- Gaitán, Olga (2007). Evaluación de la percepción de las instituciones, organismo, egresados en relación a la carrera de Agronegocios. Universidad Nacional Agraria (UNA). Nicaragua. 61 págs.
- Garza, Eugenio (2006). Manual De Instrumentos Y Recomendaciones Sobre El Seguimiento De Egresados. Editorial del tecnológico de Monterrey. Monterrey, Nuevo León, México. 63 págs.
- Goleman, Daniel. (1999.) La Inteligencia Emocional en al Empresa. Argentina: Ediciones B Argentina.
- González, Maura (2001). ¿Qué Significa Ser Un Profesional Competente? Reflexiones Desde Una Perspectiva Psicológica Consultado el día 22 de octubre del 2008 de la World Wide Web: <http://www.rieoei.org/deloslectores/Maura.PDF>.
- Hay Group. (1996). Las Competencias: Clave para una gestión integrada de los Recursos Humanos. España: Ediciones Deusto
- Mora, José (2003). Competencias y empleo de los jóvenes graduados universitarios. Consultado el día 08 de septiembre del 2008 de la World Wide Web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=624801>
- Sandino, Adelmo (2008). El rostro actual de la Educación Superior en Nicaragua. Consultado el día 08 de septiembre del 2008 de la World Wide Web: <http://www.elobservadoreconomico.com/articulo/56>
- UNESCO, (1996). La Educación Encierra un Tesoro. Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el Siglo XXI . Santillana Ediciones UNESCO, Madrid, España.
- UNESCO/ OREALC (2001): El estado de la educación en América Latina y el Caribe, 1980-2000. Santiago de Chile, Proyecto Principal de Educación.
- Weiner, B. (1986). Weiner, B. (1986). An attributional theory of motivation and emotion . Un attributional teoría de la motivación y la emoción. New York: Springer- Verlag . Nueva York: Springer-Verlag.

Internet:

- Wiki pedía. Conocimiento. Consultado el día 02 de septiembre del 2008 de la World Wide Web: <http://es.wikipedia.org/wiki/Conocimiento>.

X.- ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables.

Construc to	Variable	Sub variables	Indicador	Valor	Escala
C O M P E T E N C I A S P R O F E S I O N A L E S	Características del egresado	<ul style="list-style-type: none"> Información académica Situación laboral del egresado 	Frecuencia Tablas de contingencia Correlación Prueba de hipótesis Media Escala de Linkert	C U A L I T A T I V O	N O M I N A L
		Plan de estudio			
	Docentes	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de preparación Disposición 			
	Valoración. Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Problemática estudiantes Horarios Atención y orientación 			
	Investigación.	<ul style="list-style-type: none"> Definición de tema Instrumentos adecuados 			
	Formación permanente	<ul style="list-style-type: none"> Participación en actividades Académicas. Información del que hacer académico Actividades que promueve la facultad Observación y sugerencia 			

Anexo 2: Listado de Egresados 2003-2005

N°	Egresados
1	Baldizón Rodríguez Alberto
2	Casco Dávila Marcos Antonio
3	Castillo Araúz Ernesto José
4	Castillo Hernández María Alejandra
5	Escoto Chavarría Jorge Ilish
6	Gaitán Álvarez Olga Damaris
7	Hernández Altamirano Harold Antonio
8	Manzanares Martínez Eddy Uriel
9	Mendoza Guevara Carlos Alberto
10	Medal Mendoza Luis Ernesto
11	Mejía Núñez Carla Patricia
12	Pozo Meléndez Feliz Daniel
13	Selva Corea Francisco Javier
14	Úbeda Pineda Elías Antonio
15	Urbina Zepeda Armando José
16	Canda Pérez María Auxiliadora
17	García Bucardo Mykell Juvenal
18	Esquivel Mayorga Orlando David
19	Fajardo Velásquez Juan José
20	Gonzales Rodríguez Mª de los ángeles
21	Ibarra Escoto Yader José
22	Martinez villa vicencio Inta Yahosca
23	Mairena Palacio Arlen Elith
24	Membreño Castilblanco
25	Pérez Hernández Alvin David
26	Picado Mora Gressel Giovanya
27	Ruiz Pineda Dani Jose
28	Suárez Arroliga Luis Bismarck
29	Téllez Espinoza Cinthia Suyen
30	Urbina Burgo Rosa Idalia
31	VilchezTinoco Jorge Luis
32	Zapata Hernández Karina Fabiola
33	Bravo Domínguez Erica Mercedes
34	Calero Gutiérrez Juan Carlos
35	Castro Sarriá Jorge Alesio
36	Collado Gomez Carlos Matias
37	Cruz Chavez Samuel Israel
38	Chamorro Franco Henry Francisco
39	Escarcia Rodríguez Luis Ivan
40	Fajardo Alman Bayardo Jose
41	Fuentes Calero Yubelca del Carmen
42	González Mejia Krupzkalla Zofia
43	Herrenra Alman Jahaira Maria
44	Lara Arostegui Gustavo Adolfo
45	Martinez López Rommel Hassiel
46	Mendez López Roger Manuel
47	Nicoya Sandino Arlen del Socorro
48	Peralta Arous Carolina Isabel
49	Rocha Arguello Yorlene Aidalina
50	Sequeira Estrada Maria Mercedes
51	Treminio Valle Milton Bayardo
52	Velásquez Escobar Eduardo francisco
53	Velásquez Guitierrez Alejandro Cesar
54	Zamora Payan Carlos Sidar

Anexo 3 Cuadro 1
Distribución de edades y géneros de los egresados

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Género		Total
			Femenino	Masculino	
24	2	6.5	1	1	2
25	5	16.1	2	3	5
26	10	32.3	2	8	10
27	6	19.4	2	4	6
28	4	12.9	2	2	4
29	3	9.7	1	2	3
30	1	3.2	0	1	1
Total	31	100	10	21	31

Fuente: Elaboración propia con base a encuestas

Anexo 4 Cuadro 2
Procedencia y genero de los egresados

Departamento	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Jinotega	1	3	4
Madriz	0	1	1
Chinandega	0	1	1
León	0	1	1
Matagalpa	2	4	6
Boaco	1	0	1
Managua	4	9	13
Masaya	1	0	1
Granada	0	1	1
Carazo	1	1	2
Total	10	21	31

Fuente: Elaboración propia con base a encuestas

Anexo 5 Cuadro 3
Año y forma de culminación

Año en que fue su graduación	Forma de culminación			Total
	Tesis	Examen	No graduado	
2003	0	0	0	0
2004	3	4	0	7
2005	2	3	0	5
2006	0	9	0	9
2007	0	1	0	1
2008	1	0	0	1
2009	0	1	0	1
No aplica	0	0	7	7
Total	6	18	7	31

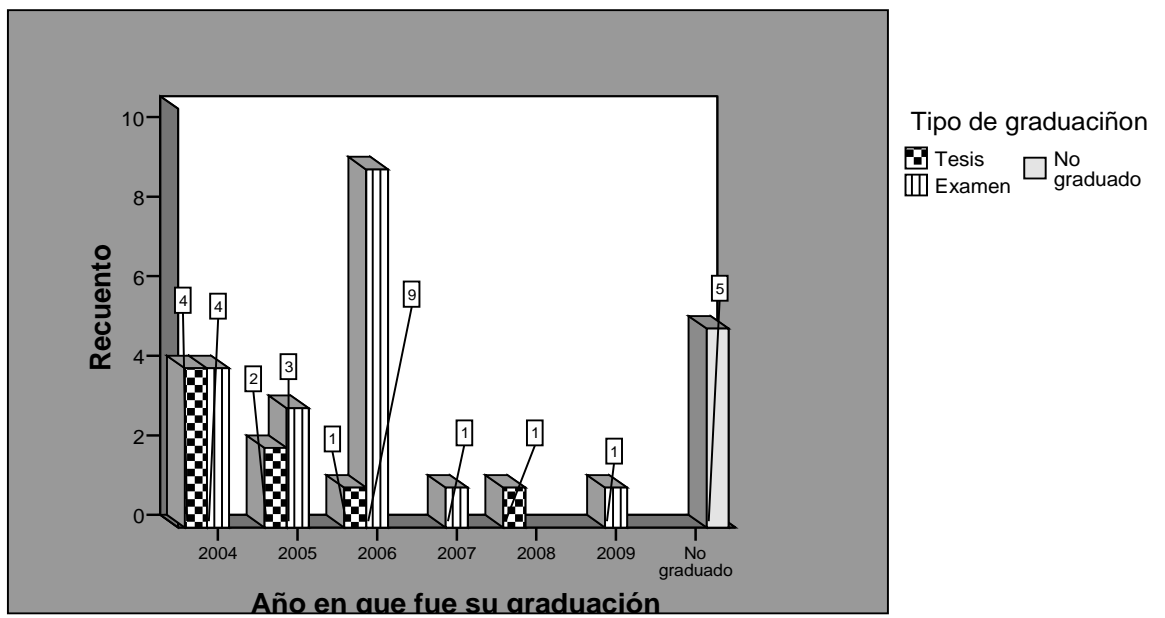
Fuente: Elaboración propia con base a encuestas

Anexo 6 Cuadro 4
Principal razón que tuvo para ingresar a la licenciatura en Agronegocios

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Por perfil académico y plan de estudio	20	64.5	64.5	64.5
Por facilidad económica	4	12.9	12.9	77.4
Por metodología de ingreso	2	6,5	6,5	83.9
Por ser una carrera de moda	2	6,5	6,5	90.3
Para ayudar al negocio familiar	3	9.7	9.7	100
Total	31	100,0	100,0	

Anexo 7 Cuadro 5
Tipo de beca, y departamento

Departamento	Tipo de Beca					Total
	Interna	Externa	Externa A	Externa B	No aplica	
Jinotega	0	0	0	0	4	4
Madriz	1	0	0	0	0	1
Chinandega	0	0	0	0	1	1
León	0	0	0	0	1	1
Matagalpa	3	1	0	0	2	6
Boaco	0	0	1	0	0	1
Managua	1	1	2	1	8	13
Masaya	0	0	0	0	1	1
Granada	0	0	0	0	1	1
Carazo	1	0	0	0	1	2
Total	6	2	3	1	19	31



Fuente Elaboración propia con base a encuestas
 Anexo 8 Figura 1 Año y tipo de graduación



Anexo 3: Encuesta de Seguimiento a la incorporación laboral de los egresados de la carrera de Agronegocios periodos 2003-2005.

Introducción

En busca de mejorar la calidad de los estudiantes de la Carrera de licenciatura en Agronegocios, la Facultad de Desarrollo Rural, esta realizando una valoración sobre seguimiento a egresados de dicha carrera, con el objetivo de obtener la información necesaria, que permita actualizar la curricular, identificar campos laborales, establecer programas de posgrado, capacitación y actualización profesional.

1. INFORMACION GENERAL.

- 1.1. Edad _____
- 1.2. Género 1.2.1 Femenino () 1.2.2 Masculino ()
- 1.3. Nacionalidad _____
- 1.4. Lugar de nacimiento _____
 - 1.4.1. Departamento _____
 - 1.4.2. Municipio _____

2. información académica.

- 2.1. Ingresó la licenciatura de Agronegocios en el año _____
- 2.2. Terminó sus estudios en el año _____
- 2.3. Egreso de la carrera en el año _____
- 2.4. Graduado 2.4.1 Si () 2.4.2 No () 2.4.3 tesis () 2.4.4 examen de grado () 2.4.5 en el año ()
- 2.5. Conto con una beca de estudio 2.5.1.Si () 2.5.2 No ()
- 2.5.3. Tipo de beca; 2.5.4 Interna (). 2.5.5 Externa; A () B () 2.5.6 Excelencia()

2.2. Señale **la principal razón** que tuvo para ingresar a la licenciatura en agro negocios.

- a. () Por perfil académico.
- b. () Por el plan de estudio.
- c. () Por facilidad geográfica.
- d. () Por facilidad económica.
- e. () Por la metodología de ingreso
- f. () Por ser una carrera de moda.
- g. () Para ayudar al Negocio familiar.

3. SITUACIÓN LABORAL DEL EGRESADO.

3.1 ¿Si esta actualmente desempleado, cual cree usted sea la razón por la cual no ha encontrado trabajo? 3.1.1 Vive un municipio pobre ___ 3.1.2 No hay trabajo en general ___ 3.1.3 No hay trabajo en esa área ___ 3.1.4 falta de espíritu emprendedor___

3.2. Actualmente usted es Dueño de empresa o negocio ___ 3.3. Empleado ___ 3.4. Sub-empleado ___ 3.5. Contrato de trabajo ___ 3.6. Desempeño en sector: 3.6.1. Productivo ___ 3.6.2. De servicios ___ 3.6.3. Comercial ___ 3.6.4. Educativo ___ 3.7. La empresa para la cual trabaja es: 3.7.1. Estatal ___ 3.7.2. Privada___ 3.7.3. Gobierno municipal ___ 3.7.4. Propia o Familiar___ 3.7.5. Nacional ___ 3.7.6. Internacional 3.7.6 Extranjera___

3.8 Mencione tres principales requisitos que le solicitaron al ser empleado.

Nombre de la institución	Principal actividad que realiza	Área de trabajo	Tamaño de la institución donde trabaja.
			N° de empleados ___ N° de municipios que cubre ___ N° de dependencia, organizativos___(Dirección , departamento, áreas)

3.9. La labor que desempeña está en el ámbito de la formación profesional adquirida en la Universidad Nacional Agraria 3.9.1. Sí () 3.9.2 No () 3.10 La formación profesional recibida en la Universidad Nacional Agraria lo (a) capacitó para desarrollar competencias en el campo laboral: 3.10.1. Sí () 3.10.2. No ()

3.10.2 ¿Cual es su salario mensual devengado?

3.10.3. ¿tiene otro ingreso?
3.10.4. () Si 3.10.5 () No 3.10.6 ¿Cuánto?_____

4. EN RELACION CON EL PLAN DE ESTUDIOS.

4.1 Valore el plan de estudio en relación con las habilidades desempeñadas:
4.1.1 Muy bueno___ 4.1.2. Bueno___ 4.1.3. Regular___ 4.1.4.Malo___ 4.1.5.Muy malo___
Justifique_____

4.2. Valore cada uno de los siguientes aspectos relacionados con el plan de estudios

<i>Aspectos</i>	<i>Muy de Acuerdo</i> (5)	<i>De Acuerdo</i> (4)	<i>Medianamente de acuerdo</i> (3)	<i>En Desacuerdo</i> (2)	<i>Muy en Desacuerdo</i> (1)
a. Cumplió con las expectativas que usted se planteó antes de ingresar a la carrera.	()	()	()	()	()
b. Le proporcionó los conocimientos y las habilidades exigidas en su labor profesional.	()	()	()	()	()
c. Le brindó suficientes habilidades para realizar procesos de investigación.	()	()	()	()	()
d. En el plan de estudio se incorporaron (trabajo en grupo, estudio de casos, talleres, entre otros).	()	()	()	()	()
e. El plan estudio Promovió el desarrollo de la interdisciplinariedad.	()	()	()	()	()
f. Los docentes orientaron material bibliográficos a utilizar.	()	()	()	()	()
g. En el transcurso de la carrera participo diversas actividades académicas (foros, charlas, conferencias)	()	()	()	()	()
h . EL plan de estudio le proporciono ideas emprendedoras e innovadoras.	()	()	()	()	()

4.3. Señale Según su experiencia profesional y laboral: ¿Cuáles cursos o temas deberían incluir en el plan de estudios para responder de manera pertinente a la realidad social y laboral. (Responda si lo cree conveniente)_____

5. EN RELACION CON LOS DOCENTES

5.1 Valore cada uno de los aspectos que se indican a continuación

<i>Aspectos</i>	<i>Todos los docentes</i>	<i>Muchos docentes</i>	<i>Aprox. la mitad de los docentes</i>	<i>Pocos docentes</i>	<i>Ningún Docente</i>
	5	4	3	2	1
a. Mostraron un buen nivel de preparación académica respecto a su área.	()	()	()	()	()
b. Mostraron ser buenos orientadores.	()	()	()	()	()
c. Mostraron disponibilidad de tiempo para atenderlo en la realización de su trabajo final de graduación o tesis.	()	()	()	()	()
d. Dispusieron de tiempo para atender consultas en temas relacionados con los cursos.	()	()	()	()	()
e. Mostraron una orientación hacia el perfil de la carrera	()	()	()	()	()

6. EN RELACION CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

6.1 Valore cada uno de los aspectos que se indican a continuación

<i>Aspectos</i>	<i>Muy Buena</i>	<i>Buena</i>	<i>Regular</i>	<i>Mala</i>	<i>Muy Mala</i>
	5	4	3	2	1
b. Atención a la problemática estudiantil por parte de la decanatura.	()	()	()	()	()
c. Horario de los cursos de la carrera	()	()	()	()	()
d. Atención y orientación	()	()	()	()	()

7. EN RELACIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

7.1 Para el desarrollo de la investigación la licenciatura le facilitó

Aspectos a Evaluar	SI	NO
a. facilidad para definir el tema de investigación.	()	()
b. Instrumentación académica (métodos, técnicas, instrumentos)	()	()
c. Patrocinio y fuentes de financiamiento para el desarrollo de los proyectos de investigación	()	()
d. Disponibilidad de tiempo por parte de los docentes	()	()
e. Accesibilidad a fuentes de información	()	()
f. Acceso a nuevas tecnologías de la información	()	()
g. Convenios nacionales o internacionales con instituciones.	()	()

8. EN RELACION CON LA FORMACION PERMANENTE

8.1. ¿Actualmente usted participa en actividades académicas organizadas por la facultad de desarrollo rural?

8.1.1. Sí ()

8.1.2. No ()

8.2. ¿La universidad le brinda información sobre el quehacer académico?

8.2.1. Sí ()

8.2.2. No ()

8.3. ¿Qué tipo de actividades promueve la facultad de desarrollo rural para informarle de su que hacer académico?

a. Talleres____ b. Publicaciones periódicas____ c. Investigaciones recientes____ d. Seminarios____ e. Foros____ f. Charlas____ g. Otros Explique

9. ¿Si la facultad de desarrollo rural le brindara cursos de actualización profesional. ¿Estaría usted interesado(a) en participar?

9.1 Si ()

9.2. No ()

10. ¿Desea usted hacer alguna observación, sugerencia o comentario sobre algún aspecto que en su opinión deba ser conocido por la Facultad de Desarrollo Rural u otra instancia de la Universidad Nacional Agraria para mejorar o promover el desarrollo de los estudios de licenciatura en Agronegocios. Por favor hágalo en el espacio siguiente:

¡MUCHAS GRACIAS POR EL APORTE!