

Situación del mercado laboral de economistas egresados de la UNAN Managua / FAREM-Estelí

Situation of the labor market of economists graduated from UNAN Managua / FAREM-Estelí

Claudia Lucia Castillo Zeledón¹

Ana Karelia Ortiz Picado²

Reynaldo Gómez García³

Recibido: 04 de mayo de 2021. **Aceptado:** 03 de julio de 2021

RESUMEN

En este documento se estudia la situación del mercado laboral de economistas egresados de la FAREM-Estelí en el período 2017-2019, en donde se establece las acciones que determinan el comportamiento del mismo, así como la relación que existe entre la demanda y oferta laboral de los economistas, con la cual se proponen competencias que mejoren la inserción en el mercado laboral de los economistas, mejorando así la relación del mismo con las empresas. Los principales resultados demuestran que la mayoría de los egresados están activos y laborando en las diversas actividades económicas. De igual manera, se refleja que los empleadores tienen conocimiento sobre el perfil profesional de un economista, también sobre la importancia que los economistas desarrollen habilidades personales y tecnológicas ya que, son herramientas que hacen más factible el trabajo en las empresas.

Palabras claves: Inserción laboral; oferta de economistas; demanda de economistas.

ABSTRACT

This document studies the labor market situation of economists graduated from FAREM-Estelí in the period 2017-2019, where it establishes the actions that determine its behavior, as well as the relationship that exists between labor demand and supply of the economists, with which competences were proposed that improve the insertion in the labor market of economists, thus improving its relationship with companies. The main results show that the majority of graduates are active and working in various economic activities, in the same way it is reflected that employers have knowledge about the professional profile of an economist, also about the importance that economists develop personal and technological skills since it is a tool that makes work in companies more feasible.

Keywords: Job placement; supply of economists; demand for economists.

1 Egresada de Economía en la UNAN-Managua/FAREM-Estelí. Correo electrónico: castillozeledon07@gmail.com

2 Egresada de Economía en la UNAN-Managua/FAREM-Estelí. Correo electrónico: kareliapicado98@gmail.com

3 Docente de la UNAN-Mangua/FAREM-Estelí. Correo electrónico: reygomezgarcia@gmail.com

© 2021 Revista Multi-Ensayos.



INTRODUCCIÓN

En mercado laboral se presenta como el espacio de las relaciones entre la demanda y oferta del trabajo, que es de mucha importancia por su contribución en el desarrollo a nivel profesional como su efecto económico a nivel nacional. En este se encuentra la oferta y demanda de economistas, por lo tanto, es un espacio importante para los egresados de la carrera, quienes pretenden lograr la ocupación plena y productiva, como un reto para todos los graduados ya que, la adquisición de ingresos significa una estabilidad económica, social y emocional.

El objetivo general de este ensayo es determinar la situación del mercado laboral de economistas egresados (período 2017-2019) de la Facultad Regional Multidisciplinaria, Estelí (FAREM-Estelí), para dar salida al objetivo general se plantean tres objetivos específicos: caracterizar la oferta de economistas; identificar el comportamiento de la demanda y; proponer competencias para la inserción laboral de economistas. Es una propuesta que mejore la relación de oferta y demanda de dicho mercado.

Este ensayo se fundamenta en dos grandes ejes: mercado laboral y competencias: En el primero, se obtuvo información de diferentes fuentes como libros y revistas, mientras que, en el segundo se describen las competencias ofrecidas por los colaboradores y las demandadas por los empleadores, con base a un listado previamente establecida por ciertos autores.

También, cabe señalar que el perfil de la carrera de economía en la FAREM-Estelí está planteado por objetivos y no por competencias. Sin embargo, se proponen competencias (conocimientos, habilidades, destrezas, etc.) que ayuden a enriquecer los conocimientos de los egresados y así mismo formar nuevas habilidades y destrezas que ayuden a la inserción laboral.

DESARROLLO

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

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

La inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna en la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social y de independización familiar (García & Gutierrez, 1996).

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

La oferta de un economista juega un papel importante dentro del mercado laboral, porque es donde se expresan los atributos del economista que pueden ser puestos en prácticas en distintas actividades económicas que se realizan en Nicaragua y en donde cada actividad se lleva a cabo en un espacio geográfico y social determinado, y a menudo tiene efectos sobre el entorno natural, la distribución de estas tiende a concentrarse en ciertas regiones del mundo, lo que hace transformar el espacio.

Un economista es un profesional experto en economía teórica o aplicada, que estudia y analiza tanto las causas como consecuencias de los fenómenos económicos que involucran costos y beneficios, a través del cual estructura, interpreta y elabora modelos y leyes (Padilla, 2016). Cabe señalar que un economista oferta sus habilidades, pero también tiene que tener en claro en qué sectores y áreas son las que se puede desempeñar mejor con relación a su profesión. La demanda de trabajo está compuesta por las empresas o empleadores, que compran servicios. La oferta de trabajo se compone por los trabajadores, quienes venden su servicio, y la interacción de ambas determina los salarios en el mercado laboral, aquel donde los individuos intercambian servicios.

A continuación se presenta los resultados del cuestionario aplicado a los egresados en economía de la FAREM-Estelí. En esta tabla se muestran las actividades económicas y se comentan los cargos en que mejor se desempeñan con base a la formación recibida en la universidad.

Tabla 1: Cargo en el que mejor se desempeñan con base a la formación

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

Fuente: Elaboración propia (Castillo, Gómez y Ortiz, 2020).

En la tabla 1, con base al cuestionario aplicado a los economistas se muestran las actividades económicas, donde sobresalen el gobierno central y municipal con un 29% (9 personas), seguido por construcción, establecimiento financieros y seguros, así como, la micro y pequeña industrial artesanal y turística nacional con un 22.6% (7 personas) cada una, dentro de estas actividades destacan cargos como de asesor económico y financieros con un 32.26% (10 personas) y analista de crédito con un 16.13% (5 personas).

Siguiendo con los resultados del cuestionario aplicado a los egresados en economía de la FAREM-Estelí. En la siguiente tabla se muestran los cargos que los encuestados están desempeñando y el rango salarial de estos mismos.

Tabla 2: Cargo que desempeña versus el salario

	Salario promedio mensual para el cargo				Total
	C\$ 0.00	C\$ 1 a C\$ 5,000.00	C\$ 5,001.00 a C\$ 10,000.00	C\$ 10,001.00 a C\$ 15,000.00	
No aplica	41.94%	0.00%	0.00%	0.00%	41.94%
Auxiliar Contable	0.00%	9.68%	6.45%	0.00%	16.13%
Dependiente	0.00%	9.68%	0.00%	0.00%	9.68%
Asistente de Bodega	0.00%	3.23%	0.00%	0.00%	3.23%
Obrera	0.00%	3.23%	3.23%	0.00%	6.45%
Responsable de logística	0.00%	3.23%	0.00%	0.00%	3.23%
Actualizadora	0.00%	0.00%	3.23%	0.00%	3.23%
Propietaria	0.00%	3.23%	0.00%	3.23%	6.45%
Contadora	0.00%	3.23%	3.23%	0.00%	6.45%
Administración	0.00%	0.00%	3.23%	0.00%	3.23%
Total	41.94%	35.48%	19.35%	3.23%	100.00%

Fuente: Elaboración propia (Castillo, Gómez y Ortiz, 2020).

En la tabla 2, se analizan dos variables en donde el cargo que desempeña es la variable independiente y el salario es la variable dependiente, actualmente la oferta de economista en el mercado laboral con respecto al cargo que desempeñan es muy amplia y su salario va en dependencia del mismo. El 35.48% (11 personas) tienen un salario que va de C\$ 1.00 a C\$ 5,000.00 córdobas mensuales, de ellos 9.68% se desempeña como auxiliar contable y otro 9.68% como dependiente. Solo el 3.23% es dueño de su propio negocio.

El 19.35% (6 personas) devenga un salario que va de C\$ 5,001.00 a C\$ 10,000.00, de los cuales el 6.45% tiene el cargo de auxiliar contable, el 3.23% trabaja como obrera, así como, 3.23% como actualizadora y otro 3.23% son contadora y administradora, respectivamente. Solo un 3.23% (1 persona) tiene un salario que va C\$10,001.00 a C\$ 15,000.00 al mes y se desempeña como propietaria de su negocio, que genera

empleo adicionales. El 41.49% (13 personas) del total de encuestados no aplicaron a la pregunta del cuestionario debido que no están laborando actualmente.

La demanda laboral son los puestos que solicitan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores, que se adecuen a los requisitos exigidos por ella, la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores. Esta demanda de trabajo es creciente con el salario ofertado por los empleadores (Palacios, 2015).

A continuación se presentan los resultados del cuestionario aplicado a los empleadores. En esta tabla se determinan los profesionales que son más demandados por las empresas encuestadas.

Tabla 3: Profesionales que más demanda la empresa

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

Fuente: Elaboración propia (Castillo, Gómez y Ortiz, 2020).

En la tabla 3, se logra apreciar las principales profesiones que son más demandadas por las empresas, encabezando la lista administración con el 30% (3 empresas), seguidos por contadores con el 20% (2 empresas), y finalizando con 10% (1 empresa) para las profesiones de farmacéuticos, ingenieros agrónomos, ingenieros civiles, licenciados en aduanas y dependientes para tiendas.

Este resultado demuestra que las dos principales profesiones más demandadas por las empresas son administradores y contadores, en las cuales pueden desempeñarse un economista, ya que son carreras afines a su profesión y tuvieron que cursar asignaturas vinculadas a ese perfil.

La empresa se puede definir como una organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos (Antón & Jaime, 2011).

Clasificación de empresas

- **Según la propiedad del capital**

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

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

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

- **Según el tamaño**

Microempresas: Por lo general, la empresa y la propiedad son de propiedad individual, los sistemas de fabricación son prácticamente artesanales, la maquinaria y el equipo son elementales y reducidos, los asuntos relacionados con la administración, producción, ventas y finanzas son elementales y reducidos y el director o propietario puede atenderlos personalmente (Herrera, Mantilla, & Vega, 2019).

Pequeña empresa: En términos generales, las pequeñas empresas son entidades independientes, creadas para ser rentables, que no predominan en la industria a la que pertenecen, cuya venta anual en valores no excede un determinado tope y el número de personas que las conforman no excede un determinado límite (Herrera, Mantilla, & Vega, 2019).

Medianas Empresas: En este tipo de empresas intervienen varios cientos de personas y en algunos casos hasta miles, generalmente tienen sindicato, hay áreas bien definidas con responsabilidades y funciones, tienen sistema y procedimientos automatizados (Herrera, Mantilla, & Vega, 2019).

Grandes Empresas: Se caracterizan por manejar capitales y financiamientos grandes, por lo general tienen instalaciones propias, sus ventas son de varios millones de dólares, tienen miles de empleados de confianza y sindicalizados, cuentan con un sistema de administración y operación muy avanzada y pueden obtener líneas de crédito y préstamos (Herrera, Mantilla, & Vega, 2019).

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

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

Clasificación de las competencias

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

- **Competencias básicas:** Las competencias básicas están relacionadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas, que son la base para la apropiación y aplicación del conocimiento científico provisto por las distintas disciplinas, tanto sociales como naturales. Son el punto de partida para que las personas puedan aprender de manera continua y realizar diferentes actividades en los ámbitos personal, laboral, cultural y social. De igual manera, permiten el desarrollo de las ciudadanas y las laborales (Pozo, 2012).
- **Competencias genéricas:** Son aquellas que se pueden aplicar en un campo de ocupaciones, condiciones y situaciones competitivas dado que aportan las herramientas científicas y procedimentales básicas que necesitan los sujetos para analizar los problemas, evaluar las estrategias, aplicar conocimientos a casos distintos y aportar soluciones adecuadas (Palomera, Amador, & Brito, 2010).
- **Competencias específicas:** En el ámbito de un economista, estas competencias debe desarrollarla a lo largo de su proceso de formación en las siguientes áreas de conocimientos (Bautista, Rincón, & Camargo, 2013):
- **Competencias de análisis microeconómico:** Diagnóstico y evaluación de problemas y oportunidades de los agentes.
- **Competencias de análisis macroeconómico:** De diagnóstico, evaluación e investigación de problemas macroeconómicos, aplicación y contextualización técnica de modelos.
- **Competencias en diseño de modelos:** Evaluando apropiadamente a partir de los modelos la interrelación de las variables económicas e investigando de manera rigurosa teorías estadísticas para el diseño de estos.
- **Competencias en proyectos:** Evaluación financiera, económica, social y ambiental de estos, de manera técnica, además de proyectos de inversión, y aplicación adecuada de estos a la realidad económica a través de su ejecución.

- **Competencias en defensa y seguridad nacional:** De evaluación eficiente de posibles alternativas a problemáticas del sector defensa y de seguridad nacional. Pronostico racional del comportamiento y desarrollo de variables relevantes en el sector defensa y de seguridad nacional e investigación sobre economía de la defensa nacional.

A continuación se presentan los resultados del cuestionario aplicado egresados en economía de la FAREM-Estelí. En esta tabla se determinan las competencias que fueron de mayor importancia para su inserción en el mercado laboral.

Tabla 4: Competencia que sirvió más para la inserción en el mercado laboral

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

Fuente: Elaboración propia (Castillo, Gómez y Ortiz, 2020).

En la tabla 4, se muestra el nivel de inclusión de las distintas competencias para poder insertarse en el mercado laboral, teniendo que el 64.52% (20 personas) de los encuestados consideran muy importantes los tres tipos de competencias señaladas (básica, genérica y específica), el 16.13% (5 personas) indican que las más importantes son las competencias básicas, el 12.90% (4 personas) ven como más importantes a las competencias genéricas y un 6.45% (2 personas) consideran a las competencias específicas como la clave para su inserción en el mercado laboral.

Estos resultados demuestran que son necesarias e importantes los tres tipos de competencias para la inserción de economistas en el mercado laboral, sin embargo, estas van en dependencia del tipo de empresa y del puesto para el cual se vaya a aplicar.

CONCLUSIONES

Con las prácticas profesionales un estudiante desarrolla sus habilidades y destrezas para desempeñarse en su ámbito laboral, sin embargo, se puede decir que, algunos jóvenes no aprovechan plenamente estas oportunidades que se le presentan y por eso no logran desarrollar todas las competencias necesarias para una buena inserción en el mercado laboral.

Existen diversos tipos de empresas en los cuales se pueden realizar prácticas profesionales y se dan grandes oportunidades de empleo, donde actualmente laboran egresados de la FAREM-Estelí teniendo cargos en los que pueden demostrar sus habilidades y destrezas adquiridas en su carrera. La mayor parte de empleadores dicen conocer el perfil de un economista, esto puede ser un paso positivo, ya

que posibilita la inserción laboral para los mismos y mejores aprovechamientos dentro de la empresa. Las competencias demandadas y las ofrecidas están en un punto de equilibrio, porque las competencias demandadas por las empresas son las mismas que están siendo ofrecidas por los economistas.

Teniendo en cuenta esto, es importante que un economista forme y desarrolle habilidades personales que les ayude a tener un buen desempeño en el ámbito laboral, tal como ser proactivo y estar siempre un paso adelante, sin esperar a que le digan lo que se tiene que hacer.

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

REFERENCIAS

- Antón, P., & Jaime, J. (2011). *Empresas y Administración*. Macmillan Iberia, SA.
- Bautista, J., Rincón, J., & Camargo, D. (2013). Un análisis de los profesionales en economía de la Universidad Militar Nueva Granada: Mercado Laboral y Competencias. *Universidad Militar Nueva Granada. Vol. XXI (1)*, 80.
- Concha, I., & González, J. (1995). *Empresa pública y empresa privada: Titularidad y eficiencia relativa*. España: Banco de España-Servicios de estudios.
- García, J. M., & Gutiérrez, R. (1996). *Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas*. REIs.
- Hernandez, G. (2002). *Organización de la sociedad civil, mecanismos e instrumentos sobre filantropía y control social: legislación tributaria*. INTEC.
- Herrera, S., Mantilla, D., & Vega, J. (2019). *Proceso administrativo del área de recursos humanos en la Empresa "Las Limas S. A." de la ciudad de Estelí, en el período 2018-2019*. Estelí, Nicaragua: FAREM-Estelí.
- Jiménez, A. (2015). *Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias*. PeopleMatters.
- Padilla, G. (26 de Noviembre de 2016). *Consultoría Empresarial*. Obtenido de Día del economista: <https://www.economiapersonal.com.ar/dia-del-economista-26-de-noviembre/#>
- Palacios, M. (1 de Agosto de 2015). Obtenido de Demanda Laboral: <https://economialaboral.wordpress.com/2015/08/01/demanda-laboral/>
- Palomera, A., Amador, M., & Brito, R. (2010). Competencias genéricas en la educación superior tecnológica mexicana. *Actualidades investigativas en educación*, 5.
- Pozo, J. Á. (2012). *Competencias profesionales*. Madrid, España: Narcea, S.A. de ediciones.
- Sorlozano Gonzales, M. J. (2014). *Administración y gestión de las comunicaciones de la dirección*. Antequera, Málaga: IC Editorial.