

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**“FACTORES DETERMINANTES DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS, EN EL MUNICIPIO DE LA UNIÓN, DEPARTAMENTO DE LA
UNIÓN. AÑO 2014”**

PRESENTADO POR:

AMAYA PINEDA, GLENDA DINORA
CICILIANO TURCIOS, JACQUELINE IVETH
ESQUIVEL GARCÍA, SUYAPA DEL ROSARIO

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DOCENTE DIRECTOR:

LIC. CARLOS TREJOS URQUILLA

CIUDAD UNIVERSITARIA ORIENTAL, OCTUBRE DE 2014

SAN MIGUEL EL SALVADOR CENTROAMERICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR



AUTORIDADES

**ING. MARIO ROBERTO NIETO LOVO
RECTOR**

**MS.D ANA MARIA GLOWER DE ALVARADO
VICE-RECTORA ACADEMICA**

**MSC. ÓSCAR NOÉ NAVARRETE
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

**DRA: ANA LETICIA ZA VALETA DE AMAYA
SECRETARIA GENERAL**

**LIC. FRANCISCO CRUZ LETONA
FISCAL GENERAL**

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL



AUTORIDADES

LIC. CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ.
DECANO

LIC. CARLOS ALEXANDER DIAZ
VICEDECANO

LIC. JORGE ALBERTO ORTEZ HERNÁNDEZ
SECRETARIO GENERAL

LICDA. ELBA MARGARITA BERRÍOS CASTILLO
DIRECTORA GENERAL DE PROCESO DE GRADUACIÓN

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS



AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

LIC. HÉCTOR BARRERA ARIAS
JEFE DE DEPARTAMENTO

LIC. ARNOLDO ORLANDO SORTO MARTINEZ
**COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADUACIÓN DE LA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

LIC. CARLOS TREJOS URQUILLA
DOCENTE DIRECTOR

LIC LUIS ALONSO ARGUETA INTERIANO
ASESOR METODOLÒGICO

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

Agradecemos infinitamente a nuestro Padre Celestial, por habernos permitido lograr una meta más en nuestras vidas; gracias infinitas por darnos la sabiduría necesaria para enfrentar este hermoso reto, el cual con su ayuda Divina lo hemos logrado.

Personas tan importantes que están muy presentes en cada una de nosotras; personas que merecen toda la gratitud, pues sin su ayuda, después de Dios, no lo hubiésemos logrado.

A nuestro apreciado Docente Director, Lic. Carlos Trejos Urquilla. Sus conocimientos, apoyo y dedicación aportados en este proceso, nos sirvieron de mucho para la realización de este trabajo de tesis. Gracias por haber confiado en nosotras.

Al Licenciado Francisco Cristóbal Gallardo Rodríguez. Gracias, por su orientación y tiempo dedicado hacia la elaboración de nuestra tesis.

Al personal del Ministerio de Trabajo de La Unión, a los encargados del área de Catastro de la Alcaldía municipal de La Unión, y las diferentes Instituciones Públicas y privadas por habernos proporcionado la información necesaria, que en cierta etapa de la investigación tuvimos que solicitar.

A los empresarios y a los Profesionales en Administración de Empresas del municipio de La Unión, quienes fueron los protagonistas de la temática; gracias porque nos colaboraron para llevar a un término satisfactorio la investigación.

Al tribunal evaluador, gracias por el tiempo dedicado a revisar nuestra tesis, por cada una de las observaciones y orientaciones aportadas para perfeccionar nuestra investigación.

No podemos dejar a un lado a nuestro amigo Juan Antonio Ramos Pérez. Muchas gracias por el apoyo que nos brindaste, en cada viaje que tuvimos que realizar hacia La Unión.

A nuestra Universidad de El Salvador, especialmente a la Facultad Multidisciplinaria Oriental, tanto personal académico, administrativo, docente y no docente que de una u otra forma fueron parte, en algún momento, de nuestra formación académica.

Al equipo de tesis, juntas decidimos asumir este reto, y juntas hemos logrado llegar hasta el final. Gracias por haber trabajado como un verdadero equipo. Felicidades para nosotras tres!

Y a usted que va a leer, o revisar este ejemplar de nuestra Tesis. Muchas gracias; y esperamos que nuestro trabajo, sea de ayuda en próximas investigaciones.

Infinitas Gracias!!!

Equipo de Tesis.

DEDICATORIA

En primer lugar, le quiero agradecer de todo corazón a **Dios**, por haberme dado la oportunidad de realizar mi gran sueño de estudiar una carrera universitaria y ahora estar culminando un triunfo más, por darme la sabiduría y conocimientos necesarios, por acompañarme y guiarme durante toda mi vida por el mejor camino, siendo mi fortaleza en los momentos de cansancio y debilidad, por regalarme un trabajo tan perfecto hecho a la medida, que me permitió lograr un triunfo en mi vida.

Le doy gracias a mi pequeña hija, **Estefany Elizabeth Amaya** por ser la personita más importante en mi vida quien ha sido parte de mi motivación, ya que tuvo que soportar largas horas sin la compañía de su mamá, sin poder comprender a su corta edad por qué la dejaba tanto tiempo con su abuelita, pero a pesar de todo, los pocos momentos que hemos estado juntas los he disfrutado al máximo, aprovechando cada momento para verte sonreír, llenándome de ánimo y fuerza para seguir adelante, te amo hija.

Quiero expresar mi más grato agradecimiento a mi madre **Zoila Pineda**, por el apoyo incondicional que me ha brindado todos los años de mi vida y por apoyarme con mi hija en estos últimos años; ya que sin ella no hubiese podido lograr un triunfo más, por animarme con sus palabras de aliento cuando sentía que no podía más, cuando yo decía no me conviene estudiar. Gracias mamá por ser parte de mi motorcito cada día.

Quiero agradecer a mi papá, **Domingo Amaya**, por su apoyo, por ser parte de mi educación y logros obtenidos a lo largo de mi vida, para llegar adonde estoy ahora, sin su apoyo no hubiera podido alcanzar la meta que hoy en día estoy culminando.

Agradezco a mis hermanos, **Marvin y Alexis**, por su apoyo y por estar presente cuando los he necesitado, gracias por ser mi mano derecha y por creer en mí, en que podría lograr mi sueño, y además agradezco a tu hijo y mi sobrino Estiben, por hacerme reír con sus travesuras.

Quiero agradecer en gran manera a mi familia en general por su apoyo moral y espiritual, ya que de una u otra forma estuvieron a mi lado apoyándome y así lograr alcanzar mi meta. Gracias por su comprensión, apoyo y amistad que me proporcionan para obtener mi meta.

A mis amigas y compañeras de tesis **Jacqueline Ciciliano y Suyapa Esquivel**, gracias por haber compartido dificultades y alegrías, por su paciencia y comprensión, durante todo el proceso de nuestro trabajo de graduación y por haber superado todos los obstáculos, juntas, para alcanzar un objetivo en común.

A todos mis amigos y amigas, que han estado presente en mis alegrías, en mis tristezas, en mis derrotas y hemos celebrado juntos muchos triunfos, muchas gracias por su linda amistad y en especial para Marisol, Ana, Ema, Franklin y Rafael los quiero mucho.

Agradezco a mis exjefes, Oscar, y Sonia por sus consejos y apoyo, por ser un ejemplo a seguir, por brindarme su amistad y comprensión.

A mis compañeros de trabajo a los que están actualmente y los que ya trasladaron, también gracias por motivarme a seguir adelante, aconsejarme por su apoyo y comprensión.

Glenda Amaya Pineda.

DEDICATORIA

Agradezco a **Dios**; ese ser maravilloso que me ha permitido vivir y me ha dado fuerza y Fe para lograr lo que me parecía imposible terminar, cuando di por iniciado este camino hace muchos años.

Agradezco a mis padres: **Salvador Ciciliano y Maritza Elizabeth Turcios de Ciciliano.**

Gracias mamá por haber sido el motor que me impulsó con su apoyo y amor incondicional para llevar a cabo este sueño y por todos los sacrificios que has hecho por mí desde el día que nací, esta tesis te la dedico con todo mi amor.

Gracias papá; por tu amor y tu apoyo; sin tu ayuda esto no se hubiese podido llevar a cabo; ha sido un sacrificio muy grande para ti y te mereces este triunfo.

Agradezco a mi amada abuelita **Regina de Turcios**; por su apoyo y amor que siempre me ha brindado, siempre ha estado para mí en todo momento.

Agradezco a mis hermanos:

Eduardo gracias por ese apoyo incondicional que he recibido de parte tuya, tus palabras y consejos que me han llenado de valor para afrontar tantas dificultades que he pasado a lo largo de mi carrera y en la vida diaria, eres un gran hermano y me siento orgullosa de tener un hermano como tú.

Katherine mi pequeña hermanita gracias por los bellos momentos que hemos compartido juntas y a pesar de que tenemos nuestras diferencias, tenerte en nuestra familia nos llena de mucha alegría, gracias por apoyarme siempre y que a pesar de tu corta edad siempre has tenido una palabra de apoyo para mí, estoy muy orgullosa de tenerte como mi hermana.

Los amo mi par de hermanos y muchas gracias a los dos por todos los bellos momentos vividos junto a ustedes, mejores hermanos no me ha podido regalar Dios.

Agradezco a mi amiga y compañera de tesis **Suyapa Esquivel García**, cuando nos conocimos nunca pensé hacer la tesis contigo, pero ha sido un enorme privilegio y un orgullo trabajar y cumplir este reto juntas, sabes que eres como una hermana para mí, también te agradezco por brindarme tu amistad, apoyo incondicional en todo momento, gracias por estar ahí para mí siempre y también por haber creído en mí al iniciar este reto juntas, sin lugar a dudas lo volvería a repetir. Te quiero mucho; lo logramos mi Su!!!

Un agradecimiento especial para una persona muy especial que se adelantó demasiado pronto y nos dejó un vacío muy grande; gracias **Liseth Esquivel García**, por ser una persona tan entregada por esas palabras de apoyo que siempre tenía, una persona admirable y que a pesar de las circunstancias nunca perdió la alegría y la fe que la caracterizaban. Muchas gracias mí querida Licenciada, siempre estará dentro de mi corazón.

Agradezco a una persona especial, mi novio **Fredy Hernández**, gracias amor por tu apoyo, tu amor y comprensión.

Yetzi Santin, Jesús Cerén y Glenda Amaya, gracias por todos los bellos momentos y experiencias que hemos compartido juntos, por ese apoyo en todo momento y amistad.

Agradezco a todos mis **amigos y amigas** que he cultivado a lo largo del tiempo, no me alcanzaría esta página para mencionarlos a todos, pero quiero que sepan que son especiales en mi vida y que ocupan un lugar especial dentro de mi corazón y que de una u otra forma me han apoyado siempre.

No puedo dejar de agradecer a todos los docentes que me han brindado sus conocimientos y que con mucha dedicación me han ayudado a formarme académicamente desde mis primeros años, ellos fueron las personas que después de Dios y mis padres me han guiado por el buen camino. Muchas gracias mis recordados y apreciados maestro/as.

Agradezco a mi familia en general; a todos, por apoyarme siempre y por creer en mí.

Y muchas gracias a la Facultad Multidisciplinaria Oriental y su personal académico, administrativo, docente y no docente por permitirme ser parte de tan prestigiosa universidad, es un orgullo pertenecer a la Universidad de El Salvador.

Uno de los mayores retos en mi vida ha llegado a su fin culminar mi carrera que he aprendido a amar, al principio tuve miedo de lo que estaba por empezar era algo desconocido para mí; pero con el paso del tiempo he aprendido a superar retos, experiencias vividas, he crecido como persona y lo he logrado con mucho éxito, pero esto no termina aquí primero Dios logre cosechar muchos más éxitos en mi vida. Gracias a todas las personas que creyeron en mí y que siempre me apoyaron en todo momento. Gracias mi Dios por no abandonarme nunca!!!

Al fin puedo decir con mucho orgullo misión cumplida Iveth!!!

Iveth Ciciliano Turcios.

DEDICATORIA

Dedico este triunfo, en primer lugar, a **Dios Todopoderoso** porque es él, quien se merece toda mi gratitud; por darme la oportunidad de vivir e iluminarme y darme la sabiduría necesaria para lograr escalar un peldaño más en mi vida; a la **Virgen Santísima**, bajo la advocación de Nuestra Señora de Guadalupe, por interceder siempre por mí, ante su hijo **Jesucristo**.

A mis amados Padres, Rosalina García de Esquivel y José Fidel Esquivel

Mami, usted ha sido y seguirá siendo mi mayor y más bonito ejemplo de lucha constante, de entrega, amor, ternura y dedicación. Por cada noche que se desveló conmigo, por cada abrazo, cada beso, cada palabra de ánimo que me dio cuando yo sentía que mi mundo se derrumbaba. Usted siempre confió en mí y me dijo: Hija linda, tú puedes! Te amo, sigue adelante y lo lograrás... Gracias Mami, estoy orgullosa de ser su hija y soy muy feliz por tenerla como mi madre y amiga. **La amo** con todo mi corazón. Mami: **esta tesis... es totalmente suya!**

Papi, desde que nací, fui creciendo con su amor. Se merece este logro, por todo el sacrificio que ha hecho; ya que, sin su ayuda no hubiese podido continuar y finalizar mis estudios Universitarios. Sus viajes al extranjero no fueron por placer, sino más bien, por sacar adelante a nuestra bella familia. Gracias por confiar en mí, por todo su apoyo tanto espiritual, moral y económico. Por lo tanto, es también más que merecedor de esta tesis... **Lo amo, papi!**

A mis bell@s y amad@s herman@s:

Lisbeth, ¡Mi bello ángel! Sé muy bien que desde el cielo, estás celebrando con todos nosotros esta felicidad. Siempre has sido mi inspiración, mi motor para luchar. En mi vida, eres un gran ejemplo de mujer valiente y firme. Estoy más que convencida que has estado junto a mí, siempre, siempre. Tú estuviste a punto de llegar a esta etapa, pero los designios de Dios fueron otros. Pero, ¿sabes qué? ¡Ya tienes esta tesis, porque también es tuya, y muy merecida! **Te amo y te extraño.** Te mando besos y abrazos hasta donde estás, junto a Dios y la Virgen,

Moisés, Eres el segundo hombre a quien admiro; después de papi, tú eres el motor de la familia. Gracias por todo tu apoyo, amor, paciencia y comprensión. Estoy orgullosa de tenerte como un hermano, pues sos a todo dar. **Te amo neneeeeé.!!!**

Néstor, Mi chiquitín, mi Nenito. Gracias a ti también por haberme apoyado y te dedico este logro porque te lo mereces, por ser un hermanito tan bello que me ha dado tanto amor. Vos y Moisés son los mejores hermanos, varones, que Dios me pudo dar. **El Nexs... Te amooo.!!!**

Graciela, Mi sobrina bella, "Gra" siempre has estado junto a mí; contigo aprendí a ser tía y madre a la vez. Gracias por tu comprensión, cuando te tuve que dejar sola por cumplir con mis compromisos de la U y más cuando no te dediqué todo el tiempo que mereces, por estar enfocada en mi trabajo de tesis. Te amo y sé que tu mami desde el cielo nos está bendiciendo y cuidando a cada instante.

Amparo, Porque siempre levantaste mi autoestima y confiaste en mí, diciéndome a cada momento que estás orgullosa de mí. Gracias por darme a tan bellas sobrinas; Alexandra y Amairany, quienes me llenan de mucho amor cada vez que están a mi lado.

A mis otros cuatro ángeles, Mamá Licha, Papá Santos, Mamá Noy, Papá Noldo; mis abuelit@s que desde el cielo me envían todo su amor y bendiciones, de la misma forma que lo hicieron mientras Dios les permitió vivir.

A mi amiga y compañera de tesis, Iveth; Porque siempre has estado a mi lado, como una hermana más, apoyándome en todo, gracias por todo tu cariño sincero. Lo logramos Iveth!!! Juntas llegamos a la meta. Te quiero muchoooo!

Cristian Araujo: Por haber llegado a mi vida, a completar ese espacio de amor, que es muy especial e importante para mí. Te amo bebé y gracias por todo tu apoyo, amor, ternura y comprensión. Gracias por haberme regalado a mi bello Sparky, quien se encarga de brindarme tanta felicidad, con su compañía... **Te amo bb, eres una bendición de Dios!**

Familia Araujo; Por recibirme y aceptarme para formar parte de su bella familia, gracias por cada muestra de cariño y por todo el apoyo que me dan.

José Cruz Díaz, Por todo el tiempo que me apoyó, en lo que estuvo a su alcance, y a pesar de los designios de Dios, siempre seguimos contamos con usted. Dios y la Virgen lo bendigan, junto a su familia.

A mis Abuelos, Fidelina Martínez de Esquivel y Eustacio Esquivel; a mis tías, tíos, primas, primos; por cada momento compartido y por todo el apoyo que me han brindado.

A mis amigas, amigos y familiares, que de una u otra manera estuvieron conmigo y siempre me desearon lo mejor. Créanme que no alcanzaría a mencionarlos a todos. Son muchas las personas que han formado parte de mi vida, a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Y también para los que no creyeron que lo lograría, que lucharon por verme derrotada; aquí se los demuestro, que con la ayuda de Dios y la intercesión de la Virgen Santísima, Todo es posible!!!

Tú dices: “Es imposible”

Dios dice: “Todo es posible” (Lucas 18:27)

A Jesús, por María...!!!

Suyapa Esquivel García.

ÍNDICE

Contenido	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	i
CAPÍTULO I FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Tema:.....	1
1.2 Antecedentes y Justificación.....	1
1.2.1 Antecedentes	1
1.2.2 Justificación.....	6
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.3.1 Objetivo General.....	11
1.3.2 Objetivos Específicos.....	11
1.4 Enunciado del Problema.....	11
1.5 Alcances y Limitaciones.....	12
1.5.1 Alcances	12
1.5.2 Limitaciones	12
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	14
2. 1 Marco Teórico	14
2.2 Teoría del Credencialismo	14
2.3 Teoría Keynesiana.....	15
2.4 Teoría de Constructivismo Radical	18
2.5 Teoría del Capital Humano	20
2.6 Inserción Laboral en América Latina	26
2.7 Inserción Laboral en El Salvador.....	32
2.8 Inserción Laboral en La Zona Oriental	48
2.9 Inserción Laboral en el Municipio de La Unión	53

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	56
3.1 Tipo de estudio.....	56
3.2 Población	57
3.3 Tipo de muestreo.....	58
3.4 Criterios de Inclusión y de Exclusión.....	61
3.4.1 De Inclusión.....	61
3.4.2 De exclusión.....	62
3.5 Operacionalización de Variables.....	63
3.6 Instrumentos de Medición	68
3.7 Procesamiento de los datos.....	68
3.8 Presentación de la Información	69
CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	70
4.1. Tabulación de Encuesta dirigida a profesionales de Licenciatura en Administración de Empresas.....	70
4.2 Tabulación de encuesta dirigida a empresarios del municipio de La Unión	99
4.3 Principales Factores Determinantes de la Inserción Laboral para los Profesionales en Administración de Empresas y Empresarios del municipio de La Unión.....	136
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	145
5.1 Conclusiones.....	145
5.2 Recomendaciones.....	148
Referencias Bibliográficas	151
ANEXOS.....	155
Anexo 1: Cuestionario Dirigido a Profesionales Universitarios en Administración de Empresas.....	156
Anexo 2: Cuestionario dirigido a empresarios del Municipio de La Unión	161
Anexo 3: Cronograma de Actividades.....	167

Anexo 4: Plan de implementación de la investigación	168
Anexo 5: Presupuesto	169
Anexo 6: Croquis del Municipio de La Unión	171
Anexo 7: Solicitudes presentadas en las diferentes universidades de la zona oriental y alcaldía municipal de La Unión	172
Anexo 8 Siglas usadas en el desarrollo de la investigación.....	178
Anexo 9 Glosario	179

Índice de Tablas

Tabla 1 América Latina y El Caribe: Tasas de Desempleo Urbano, 2008-2013 (En tasas anuales medias)	28
Tabla 2 Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).....	40
Tabla 3 Cuadro General de los resultados obtenidos en las encuestas.....	126

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Componentes del Capital Humano	23
Ilustración 2 Tasa de Desempleo de América Latina y República Dominicana	27
Ilustración 3 Empleo Formal, Cotizantes al ISSS. Febrero de 2013.....	37

INTRODUCCIÓN

En un mercado de recursos humanos casi saturado, de personas en busca de un empleo, sumado a la fragilidad de nuestra economía, la dificultad de una rápida inserción laboral es una realidad que deben enfrentar los jóvenes profesionales en general; pero en este caso, los de la carrera de Administración de Empresas.

En este escenario, dos fuertes situaciones se contraponen extrañamente: por una parte la dificultad de inserción de nuevos profesionales en puestos de trabajo acorde a sus competencias, y por otra, la creciente y profunda escasez de talentos vivida por empresas de todo el mundo. Parece extraño pensar que mientras miles de nuevos profesionales batallan a diario para conseguir un empleo, para el que se han formado, existan empresas que no pueden encontrar perfiles para cubrir vacantes específicas dentro de su estructura organizacional.

Una forma de explicar esto es suponer que muchos jóvenes han optado por estudiar carreras universitarias que al momento de tomar la decisión se presentaron como potenciales necesidades estratégicas del país, pero que a la hora de comenzar a buscar un trabajo, las expectativas generadas por el mercado fueron mucho más superiores a la realidad que este ofrecía. Otro punto para explicar este fenómeno, se encuentra al plantear que existe un desfase en años entre las necesidades en materia de capital humano de un mercado altamente cambiante y el tiempo que conlleva finalizar una carrera universitaria.

En cuanto a la problemática de inserción de los más jóvenes, existen una serie de dificultades que estos deben enfrentar en relación a ellos mismos y a las empresas que conforman el mercado laboral, y es que, estos nuevos trabajadores muchas veces se caracterizan por tener expectativas salariales elevadas, buscar una inmediata inserción en puestos óptimos y por una gran deficiencia para coordinar sus necesidades personales con los requerimientos culturales de las empresas (dentro de este punto podemos encontrar la llamada falta de “cultura del

trabajo”). Por otra parte, las pequeñas y medianas empresas que conforman el mercado de oferta de empleos muchas veces no poseen un gran presupuesto para cubrir posiciones profesionales y, en algunos casos, no comprenden la diferencia del personal capacitado frente a otras opciones.

Sin embargo, las condiciones económicas, sociales, culturales y políticas no han favorecido la inserción de los profesionales en el mundo laboral; ya que, El Salvador como el resto de países de América Latina, se han visto afectados por el fenómeno del desempleo, generando un deterioro en la calidad de vida por tener un bajo nivel de poder adquisitivo.

En distintos sectores se han hecho propuestas para mejorar la inserción laboral pero no han dado los resultados esperados, los Gobiernos locales y las empresas se reusan a trabajar de la mano y poder realizar convenios con las distintas Universidades, que permita a los jóvenes desarrollarse dentro de empresas o Instituciones y así, estos puedan obtener una experiencia de trabajo que les brinde la oportunidad de colocarse en un mercado laboral competitivo como el que se demanda hoy en día. Es por ello que la inserción sigue siendo un factor decisivo en el sentido de crecimiento dentro de nuestra cultura generando un estancamiento de desarrollo profesional.

Distintas organizaciones como la OIT, la CEPAL, entre otras; han llevado a cabo proyectos de mejoramiento de la inserción laboral para jóvenes de América Latina promoviendo el trabajo decente y productivo como medida de mejoramiento de la pobreza. También estas organizaciones discuten en sus proyectos la necesidad de políticas concretas que aborden la problemática de la poca inserción laboral en los países de América Latina.

En nuestro país la generación de empleo está vinculada con la fluctuación económica; ya que, cuando la economía crece la tendencia de oportunidades de empleo es al alza, pero en momentos de recesión el desempleo no se hace

esperar y su reactivación de los puestos de trabajo no es inmediata. Esto se refleja también en el municipio de La Unión ya que su economía está siendo afectada grandemente por las pocas oportunidades de empleo que existen, a pesar de que este municipio posee riqueza natural que pudiese ser explotada, con muchas posibilidades de inversión y con esto generar nuevas fuentes de empleo a los nuevos profesionales.

En el desarrollo de la investigación, se presentan una serie de capítulos donde se detalla la elaboración de aspectos propios de la investigación, que servirá como base para elaborar la tesis de grado, para optar al título de Licenciada en Administración de Empresas.

En el capítulo uno, que es la formulación del problema, se muestra el tema de la investigación de grado que se está elaborando, la situación problemática en la cual se narran los antecedentes sobre la Inserción Laboral, además se detalla la problemática que tiene ésta, en base a lo investigado con los agentes económicos del municipio de La Unión.

En el enunciado del problema, que no es más que preguntarse si existen factores determinantes para que los nuevos profesionales en Administración de Empresas tengan mayores y mejores oportunidades de insertarse al mundo laboral.

En el capítulo dos, se muestra el marco teórico, que contiene la teoría en la que estará fundamentada la investigación. También cabe mencionar que durante este proceso se realizaron encuestas enfocadas en los principales agentes de comercio del municipio. Todo esto con el fin de agilizar la recolección de la información para poder desarrollar la investigación.

En el capítulo tres se describe el tipo de investigación a usar, para el caso se hizo uso de la Investigación descriptiva, la cual busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población

Se detalló y definió la población, la cual está dividida en dos categorías; para el caso de los profesionales no hubo un dato exacto de la cantidad; ahora, para el caso de los empresarios, se obtuvo un listado detallado en la alcaldía, el cual estaba formado por 150 empresas. Luego se especificó el tipo de muestreo a usar, el cual fue el no probabilístico en su variante muestreo intencional o selectivo. Se calculó el tamaño de la muestra de estas dos poblaciones y se distribuyó cada una de ellas.

Luego se mencionó el instrumento de investigación que se utilizaría, el cual es la encuesta y como única herramienta de recolección de datos se empleó el cuestionario

Se explicó el procedimiento, narrando cómo haríamos para recolectar dicha información y luego se describió cómo se presentarían los datos, esto se presentará en una pregunta por página, con su respectivo cuadro, gráfica, análisis e interpretación de los mismos respectivamente.

El capítulo 4 es el que representa toda la tabulación con sus respectivos análisis e interpretaciones de las encuestas que se realizaron, tanto para los profesionales en Administración de Empresas como para los empresarios del municipio de La Unión.

Finalizando con el capítulo 5, el cual contiene las conclusiones y recomendaciones para cada uno de los agentes que intervienen en el proceso de inserción laboral; siendo éstos: El Gobierno local, Instituciones Gestoras de Empleo, Universidades y los Profesionales en Administración de Empresas.

CAPÍTULO I FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Tema:

“Factores Determinantes de la Inserción Laboral, de los Profesionales Universitarios, de la Carrera de Administración de Empresas; en el Municipio de La Unión, Departamento de La Unión. Año 2014”.

1.2 Antecedentes y Justificación

1.2.1 Antecedentes

La Inserción Laboral, en general, es una cuestión central para poder conocer los procesos principales que está viviendo nuestra sociedad. La razón es que la modernidad en que hemos inmerso nuestro tiempo, encuentra en el trabajo uno de los campos que remodela el sentido social con mayor fuerza desde las distintas dimensiones, tanto organizativa, política, comunitaria y cultural. La investigación sobre la inserción laboral no es sólo por tanto estudiar la evolución de los procesos de optimización o devaluación del aparato insertor, sino contemplar el fenómeno a la luz de las nuevas condiciones que estas décadas están alumbrando.

En El Salvador, como el resto países dependientes y subdesarrollados de América Latina el desempleo es un fenómeno que afecta a la Población Económicamente Activa, y en este caso, a profesionales universitarios; generando un deterioro en la calidad de vida de la población, por tener un bajo nivel de poder adquisitivo, con carencia de acceso a servicios básicos y mayor crecimiento de migración.

En los últimos años diversos sectores sociales han hecho propuestas para mejorar la inserción laboral del país; sin embargo, todavía no existe una propuesta unificada que ayude a aprovechar el recurso humano universitario disponible. Por el contrario, los universitarios, son considerados como aquel grupo más afectado por el desempleo abierto desde hace varios años.

Ante una economía de bajas oportunidades, con pocas inversiones que ocasiona una baja generación de empleos, las carreras universitarias han dejado de ser las llaves que abren oportunidades en el mercado laboral, ahora los jóvenes profesionales al egresar o graduarse de las universidades, se enfrentan a la imposibilidad de ingresar a un trabajo formal para quienes no cuentan con experiencia laboral, se suman al índice de desempleo, subempleo e informalidad en nuestro país.

Si a los jóvenes se les limita el acceso a un trabajo productivo y competitivo, pueden quedar excluidos permanentemente de los procesos de desarrollo, con el riesgo de desvincularse por completo del mercado laboral formal. Con ello constituye una inmensa pérdida de potencial económico para la sociedad, así como un obstáculo para el desarrollo integral de las nuevas generaciones.

Se han generado políticas de gobierno como la Ley de Mi Primer Empleo, aprobada por la Asamblea Legislativa en Julio de 2012; con el objetivo de facilitar oportunidades laborales a los jóvenes¹. Aun así la calidad del empleo es un desafío para la juventud salvadoreña ya que esta ley no ha dado los resultados esperados de acuerdo con el presidente de la Comisión de Trabajo del Órgano Legislativo, David Reyes, aseguró que solamente se ha generado un empleo bajo por esta ley; porque en la actualidad muy pocos disfrutan de puestos de trabajo con contratos por escrito y alguna medida de seguridad y Previsión Social.

¹ Artículo escrito por Liseth Orellana de Diario El mundo. <http://elmundo.com.sv/no-tienen-empleo-165439-personas-en-edad-productiva>

La problemática del desempleo juvenil, y las posibles respuestas al mismo constituyen aspectos importantes de la realidad salvadoreña. La crisis en materia de empleo, y sus efectos acentuados en el caso de la población joven son situaciones que no afectan aisladamente a El Salvador, sino también a la mayoría de países latinoamericanos, independientemente de sus diferentes grados de desarrollo económico y social.

En el Municipio de La Unión, La Inserción Laboral, específicamente para el sector de los Profesionales en Administración de Empresas, se encuentra en un estado de estancamiento; lo cual le impide a la mayoría de estos adentrarse al mundo laboral; según el encargado del área de Gestión de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de dicho municipio; las empresas aún están a la expectativa de un mejor funcionamiento del puerto de “La Unión Centroamericana”, conocido también como Puerto de “Cutuco”; lo cual generaría mayor inversión por parte de la empresa privada, y por ende, más oportunidades de inserción laboral de profesionales en la carrera de Administración de Empresas.²

Dentro del mercado laboral Existen múltiples factores que están interviniendo, tanto en pro como en contra de la Inserción. Uno de ellos es la experiencia laboral; pues según manifiestan los distintos empresarios, para algunos si es de gran importancia que el candidato que va a ocupar la plaza vacante posea aunque sea una mínima experiencia, porque, según ellos, de esa forma no malgastan tiempo ni dinero en alguien que llegue sin conocimientos para desempeñarse; sin embargo, existe el otro punto de vista, en el que el empresario es, por decirlo así, un poco más comprensivo, optan por dedicar diferentes recursos en la enseñanza o capacitación hacia el nuevo empleado, porque manejan la idea de que “Si nunca le damos la oportunidad, a los Profesionales nuevos, de adquirir experiencia, no podemos exigirles a estos que vengan a desempeñarse a nuestra empresa con

² Álvarez, Carlos. Gestor de Empleo MTPS, Oficina Regional La Unión. Entrevista personal. 28 de Febrero de 2014

una alta experiencia”³. Es por ello que se maneja el término de la “experiencia” tanto como una fortaleza, así como una debilidad.

Otro de los factores que es claro determinante de la Inserción Laboral, es la falta de fuentes de empleo, por parte de la empresa privada, tanto nacional como internacional. En el municipio lo que más prevalece es el sector comercio; en este, las oportunidades de obtener empleo, para profesionales en Administración de Empresas son bastante escasas; ya que, en la mayoría de las comerciales optan por contratar a los bachilleres, porque se basan en que según el grado de conocimiento, experiencia y estudio así se incrementa el pago del salario a los profesionales.

Los empresarios no ven, o no consideran que existan alianzas por parte del gobierno local con el sector laboral que fomenten las oportunidades de empleo para los distintos buscadores. Manifiestan que si el Gobierno, tanto local como Nacional, gestionara o agilizara el proceso del Puerto, se abrirían miles de oportunidades de empleo, y los más beneficiados serían los Administradores de Empresas.

Cabe mencionar que, en el Plan del nuevo Gobierno, está como prioridad el fomento del empleo; para el caso de La Unión, tanto así, que en una de las entrevistas que realizó el Diario de Hoy al candidato a vicepresidente por el FMLN, manifestó lo siguiente: ...”El Puerto de La Unión tiene que potenciarse como uno de los puntos fuertes de generar condiciones para que Oriente se vuelva un motor económico...”⁴. Sin embargo, el sector laboral manifiesta que ese desarrollo económico y laboral en el municipio está sumamente estancado, porque ellos desde hace mucho tiempo están esperando el inicio de las operaciones en dicho Puerto.

³ Cuestionario a cargo de empresarios del Municipio de La Unión. Marzo de 2014

⁴ Ortiz, Oscar. Candidato a Vicepresidente por el FMLN. Entrevista por el Diario de Hoy. 22 de Febrero de 2014

La esperanza es que en realidad lo echen a andar para que éste comience a dar beneficios a tantos desempleados que existen tanto en el Municipio como a nivel de la zona Oriental, y por qué no decirlo, a nivel Nacional.

Otro Factor es que de las pocas fuentes de empleo que existen, la mayor parte son empresas familiares, en las cuales no se manifiesta importante la figura del Gerente; el cual es un puesto que podría ser ocupado por un Administrador de empresa. Esto obedece a que los propietarios prefieren confiarle las riendas del negocio, ya sea a sus hijos o un hermano de confianza. Optan por enseñarles a administrar las finanzas a ellos y no se “arriesgan” a dejarlas en manos de “extraños”⁵

⁵ Manifestado por la opinión de empresarios. Marzo de 2014

1.2.2 Justificación

Varias son las razones que justifican el interés y la necesidad de llevar a cabo el estudio relacionado a la Inserción Laboral; sobre todo, tratándose de los Profesionales que acaban de egresar. Debido a que se enfrentan a un mundo nuevo, a un ambiente muy diferente al que se ha adaptado en su educación superior; es decir, pasan del mundo académico al profesional, en el cual se enfrentan a nuevos retos, nuevas formas de ganarse la vida, en la cual vienen a poner en práctica los conocimientos ya obtenidos, para desempeñarse de la mejor manera pues pasan a formar parte de la Población Económicamente Activa (PEA).

El incremento progresivo que está experimentando la población activa, por parte de los Profesionales Universitarios, en el mercado laboral, recomienda disponer de información actualizada y adecuada a los planes de estudio actuales, a los cambios tecnológicos y al requerimiento de las empresas, empleadores y tejido productivo y, obviamente, ésta debe ser más completa acerca de este crecimiento, de los sectores con mayor demanda laboral y de los ámbitos más saturados en las diferentes profesiones universitarias. Además, la conveniencia y urgencia de fundamentar y adecuar los planes de estudios.

La necesidad de valorar la eficacia y consecuencias para la formación de los Universitarios en su futuro desarrollo profesional en lo que se refiere a los vínculos establecidos con el mundo del trabajo desde la Universidad, a través de las diferentes modalidades y situaciones de prácticas en empresas, ya sea como prácticas integradas en los planes de estudio, o como prácticas pre-profesionales amparadas en contextos temporales al final de los estudios.

La responsabilidad y el compromiso que tienen los entornos universitarios en el entrenamiento y orientación de los estudiantes para el desarrollo de procedimientos eficaces en la búsqueda de empleo, y el interés pedagógico que tiene establecer un modelo de las trayectorias profesionales eficaces que siguen determinados profesionales frente a procedimientos fallidos o menos exitosos. Favorecer la inserción de los jóvenes en el ámbito laboral y mejorar su situación dentro del mercado de trabajo son dos de las principales prioridades del Gobierno.

Hoy en día, de todos los efectos de la crisis económica que estamos atravesando, el desempleo juvenil es uno de los que más preocupación suscita, toda vez que más de la mitad de los jóvenes menores de 25 años que quieren trabajar no encuentran la oportunidad de hacerlo y casi el 35% de los jóvenes desempleados se encuentran en esta situación desde hace más de un año⁶. Si esta situación no se detiene, se corre el grave riesgo de perder a toda una generación para el empleo y para la participación plena en la sociedad. La acción por tanto debe ser inmediata y decidida.

El hecho de que el fenómeno, anteriormente mencionado, esté afectando a profesionales universitarios de la Zona Oriental, recientemente titulados, que alcanza el 24% aproximadamente, se ha transformado en un tema de especial preocupación⁷. El mercado laboral para éstos, no funciona con la rapidez que desean (lenta incorporación al mercado) y para las instituciones que los forman profesionalmente, representa un motivo de preocupación respecto de su futuro laboral.

⁶ www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/.

⁷ Opinión del encargado del área de Gestión de empleo del Ministerio de Trabajo de la Oficina Departamental de La Unión

Se observa la existencia de un círculo perverso en que se encuentran muchos profesionales jóvenes que no logran insertarse en el mercado del trabajo en forma rápida. Básicamente, porque carecen de la experiencia laboral necesaria y además, en muchos casos es la primera generación de profesionales al interior de familias de bajos ingresos, generando un acceso limitado a redes sociales y laborales. Entonces, un profesional recién titulado que por definición no tiene experiencia, no encuentra empleo por el mismo atributo que lo caracteriza, esto es, ser un profesional de reciente titulación.

Por las razones antes mencionadas, surge la iniciativa de la investigación sobre la inserción laboral de Profesionales, dependiente de la Dirección de Planificación y Análisis Institucional, en el marco de su aporte al desarrollo económico, científico, educacional y social de la región.

Aunque es cierto que la crisis ha contribuido a agravar la situación, el acceso al mercado de trabajo de los profesionales Universitarios presenta algunos desequilibrios de carácter estructural, como lo demuestra el hecho de que en los años de mayor crecimiento económico la tasa de desempleo joven nunca descendió del 18%⁸. La Estrategia, por tanto, aborda tanto los problemas estructurales del desempleo juvenil como los de índole coyuntural, todo esto como consecuencia de la actual situación económica.

Esas son las premisas bajo las que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tras un proceso de diálogo y negociación con los Interlocutores Sociales, ha elaborado la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016⁹. Sus objetivos pasan por mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y la estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al

⁸ jovenesemprendedores.villarrobledo.com/2013/03/

⁹ *estrategia_de_emprendimiento_y_empleo_joven_2013-2016-inisterio de Trabajo y previsión social*

mercado laboral y fomentar el espíritu emprendedor. Los ejes sobre los que se vertebra la Estrategia son: incentivar la contratación y la iniciativa empresarial entre los jóvenes, adecuar la educación y la formación que reciben a la realidad del mercado de trabajo y reducir la tasa de abandono escolar temprano.

La realización de esta investigación es importante para los profesionales graduados en la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas del municipio de La Unión puesto que tendrán un mayor conocimiento sobre la inserción laboral sobre los factores que más inciden para poder ingresar al mercado laboral, y las futuras generaciones que deseen estudiar esta carrera.

Lo que nos incentiva, como equipo de investigación, a realizar este estudio es que cada vez son más los profesionales que se gradúan de Licenciatura en Administración de empresa, en las distintas universidades en la zona oriental, que salen con grandes expectativas de ingresar al sistema laboral de la sociedad; pero se enfrentan a un mercado laboral saturado por profesionales en busca de un empleo, y una demanda escasa por parte de las instituciones públicas y empresa privadas, que soliciten dichos profesionales; y por ello las exigencias del mercado laboral requiere que los profesionales tengan una aptitud dinámica de adaptación a los cambios tecnológicos, y con disposición de aprendizaje continuo para poder acoplarse a las necesidades del entorno, laboral y empresarial.

La población estudiantil podrá beneficiarse pues los datos pueden procurarles estudiar y graduarse en carreras que les permitan una inserción ágil al mercado de trabajo y además auto realizarse a nivel individual y familiar, permitiéndoles un adecuado desarrollo social en la medida que se propicien espacios que generen nuevos proyectos de educación superior en la Zona Oriental.

La realización de esta investigación permitirá, al equipo de tesis, conocer las perspectivas de inserción laboral en el mercado de trabajo, por parte de los estudiantes universitarios y en forma específica podremos determinar los puestos de trabajo más demandados por el mercado de trabajo de la zona Oriental, a los que pueden acceder de forma inmediata los nuevos profesionales

También se establecen metas a cumplir al finalizar la investigación, éstas son: Conocer el número de profesionales en Administración de Empresas que pueden insertarse en el mercado de trabajo de La Unión y encontrar cuáles son los puestos de trabajo más demandados por dicho mercado..

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Conocer cuáles son los factores importantes que determinan la Inserción Laboral de los Profesionales de la Carrera de Administración de Empresas, en el municipio de La Unión, Departamento de La Unión. Año 2014

1.3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las percepciones que los empresarios y las Instituciones Públicas tienen sobre las demandas de empleo para los profesionales de Administración de Empresas en el municipio de La unión.
- ✓ Analizar la demanda de trabajo en la empresa privada y Pública en pro de los profesionales en Administración de Empresas
- ✓ Determinar cuáles son las expectativas que tienen las empresas privadas y las empresas públicas, en el municipio de La Unión, con respecto a los profesionales de la Licenciatura en Administración de Empresas

1.4 Enunciado del Problema

¿Qué factores son los que existen para que contribuyan a la Inserción Laboral de los profesionales de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas.

1.5 Alcances y Limitaciones

1.5.1 Alcances

1. El presente estudio explorará los factores determinantes de la Inserción Laboral en el municipio de La Unión, para los profesionales de la carrera de Administración de Empresas.
2. La investigación abarca únicamente a los profesionales en Administración de Empresas y a las empresas que pertenecen a los sectores de industria, comercio y servicio. Tanto públicas como privadas.

1.5.2 Limitaciones

1. No existió colaboración, al momento de brindar información sobre las estadísticas de los graduados en Administración de Empresas, en las distintas Universidades de la Zona Oriental.
2. La falta de actualización de los registros de los profesionales graduados de la carrera de Administración de Empresas en las universidades de la Zona Oriental.
3. Banco de datos incompletos y no actualizados, de las empresas, en la Alcaldía del municipio de La Unión.
4. Escaso recurso económico de parte del equipo de tesis, para cubrir los diferentes gastos que se presentaron en el desarrollo de la investigación.

5. Dificultades de acceso geográfico, en relación a la distancia que hay desde el lugar de origen, de cada una de las personas que integran el equipo de tesis, hasta el lugar donde se realizó la investigación.
6. Limitado acceso a la información, tanto en Instituciones Públicas como privadas.
7. Renuencia por parte de algunas de las personas, al momento de realizarles la encuesta.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2. 1 Marco Teórico

La principal diferencia en las carreras laborales de los individuos proviene de sus desigualdades y niveles de inversión en capital humano, aquellos que han efectuado inversiones más elevadas en formar su capacidad productiva durante su juventud no solo obtendrán después recompensas laborales más elevadas sino que sus curvas de ingreso en relación crecerán más rápidamente que las de aquellos que han invertido menos en su formación laboral. Para fundamentar estas suposiciones se toma en cuenta las distintas teorías propuestas.

2.2 Teoría del Credencialismo

Randall Collins expone de qué modo las credenciales educativas se convierten en una coartada para justificar el acceso a las posiciones sociales privilegiadas, a pesar, de que detrás de ellas no hay conocimiento. Parte de la constatación del incremento de las exigencias educativas para los empleos a lo largo del tiempo. Un empleo que antes no exigía educación formal ahora requiere para su desempeño que los trabajadores cuenten con un título de enseñanza media.

La función productiva de la educación puede sintetizarse en las siguientes propuestas:

1. Los requisitos escolares del trabajo en la sociedad industrial se incrementan constantemente debido al cambio tecnológico. Aquí están implicados dos procesos: La proporción de trabajos que requiere escasas destrezas disminuye, y los mismos trabajos exigen más destrezas.

2. La educación formal y reglada proporciona formación, tanto en destrezas específicas como en las capacidades generales, para los trabajos más cualificados.
3. Por tanto, los requisitos educativos de los empleos constantemente se incrementan y una proporción cada vez mayor de personas ha de pasar más tiempo en la escuela¹⁰.

2.3 Teoría Keynesiana

John Maynard *Keynes* fue un economista inglés que impuso una nueva forma de pensar la economía capitalista instaurando un marco teórico que traería aparejadas renovadas políticas. Realmente nació un paradigma diferente que dominó la escena político-económica desde el fin de la Segunda Guerra Mundial y hasta principios de los 70, período que algunos llaman “la edad de oro del capitalismo”, pues la economía global experimentó un crecimiento sin precedentes en la historia.

Inflexibilidad de salarios: El mercado por sí solo no es autorregulable al menos con la rapidez necesaria, el hecho de que por un tiempo considerable no siempre los mercados están correctamente equilibrados se da por la existencia de rigideces en los precios, especialmente si hablamos de salarios nominales en el mercado laboral. La teoría clásica falla al esperar que el mismo exceso de oferta en el mercado laboral, léase desempleo, sea el propulsor de una baja en el salario que logre eliminar tal desequilibrio; pues, siguiendo a Keynes, los clásicos no están considerando la existencia y actuación de las asociaciones obreras y la legislación de protección social que son parte integrante de la escena económico-política.

¹⁰ Collins , Randall La Sociedad Credencialista: Sociología Histórica de la Educación y de la Estratificación ;Akal, 1989

Teoría de la demanda efectiva: Para la teoría Keynesiana, el empleo total depende de la demanda total y el paro es el resultado de una falta de demanda total. La demanda efectiva se manifiesta en el gasto de la renta, si aumenta la renta de una comunidad también aumentará su consumo, pero éste menos que aquella. Por lo tanto, para que haya una demanda suficiente para mantener el nivel de empleo, se debe verificar un nivel de inversión equivalente a la diferencia entre la renta y el consumo.

Por ello podemos decir que la inflexibilidad de salarios no es el único factor que desencadena el desempleo, aún cuando exista competencia perfecta en los mercados y todos los precios milagrosamente se ajustaran instantáneamente, las decisiones de los inversores influirán sobre la demanda efectiva y por último en el nivel de empleo.

Por otro lado, no sólo el desempleo, también la inflación depende del volumen de demanda efectiva; cuando la demanda es deficiente se produce el desempleo y cuando la demanda es excesiva se produce la inflación. Keynes acepta la conclusión tradicional de que los aumentos de la cantidad de dinero llevarán a aumentos en el nivel de precios, pero difiere en el proceso causal. El impacto inicial del aumento en la cantidad de dinero disminuye los tipos de interés, lo que aumenta la demanda efectiva por inversión, asociada a un aumento de la renta, del empleo y de la producción. Es a causa del incremento en el costo de la mano de obra que los precios también comienzan a subir.

El interés como premio por no atesorar dinero: En la teoría keynesiana, el dinero desempeña las funciones de ser unidad de cambio, medida de cuenta y reserva de valor. Considerando esta última función, los que poseen más renta de la que consumen tienen como alternativas atesorar dinero, prestarlo a una determinada tasa de interés o invertir en una actividad que brinde cierto beneficio. Si las personas deciden acumular riqueza en forma estéril, debe haber un por qué al tomar esta decisión. Para Keynes cada individuo posee una preferencia por la

liquidez que combinada con la cantidad de dinero determina la tasa real de interés en un momento dado. Es decir, la gente atesora dinero porque existe incertidumbre acerca de la evolución de las variables económicas y con ello “los poseedores de dinero tienen un tipo de seguridad del que no gozan los poseedores de otras especies de riqueza.”

Consideraciones del ciclo económico: La demanda agregada privada se compone de consumo privado e inversión privada, esta última es la fuente principal de impulsos que desencadenan fluctuaciones económicas; las decisiones de inversión dependen a su vez de las expectativas sobre la rentabilidad futura, las cuales tienden a ser inestables. Los cambios en el optimismo o pesimismo de los inversores Keynes los denominó “animal spirits” y los señaló como los causantes de desplazamientos en la demanda agregada y, a través de ella, en el producto agregado y en los niveles de desempleo.

Como los mercados no son autorregulables, se hace necesaria la aplicación por parte de las autoridades económicas de políticas fiscales y/o monetarias para contrarrestar el ciclo, esto es medidas expansivas en el presupuesto público y en la oferta monetaria durante los períodos de estancamiento del producto. Pues si existe desempleo, esto es por una demanda efectiva deficiente, ésta a su vez se da por un nivel bajo de inversión; ante ello caben dos acciones por parte del gobierno: una es la política fiscal a través de la expansión en inversión pública que suplante a la privada y otra es la política monetaria a través de la variación en la cantidad de dinero que modifique la tasa de interés y haga atractivas nuevas inversiones por parte de los privados¹¹.

¹¹ Dillard, D. (1962) “*La Teoría Económica de John Maynard Keynes*.” Traducción Editorial Aguilar Madrid .Keynes, J. M. (1930) “*Tratado del dinero*.” Ediciones Aosta. Madrid. 1996
Keynes, J. M. (1936) “*Teoría General de la ocupación, el interés y el dinero*.” Traducción Fondo de Cultura Económica. México. 1943

2.4 Teoría de Constructivismo Radical

La teoría del constructivismo radical desarrollada por Von Glasersfeld parte de los enunciados de otro austriaco, Heinz von Foerster. La visión elaborada por Von Foerster del constructivismo planteaba que el sistema nervioso no podía distinguir en lo absoluto entre la percepción y la alucinación, ya que ambos eran simples patrones de excitación nerviosa. Las implicaciones neurofisiológicas de este enunciado fueron posteriormente desarrolladas más adelante por los biólogos chilenos Maturana y Varela, quienes percibieron el conocimiento como un componente necesario de los procesos de la capacidad de los sistemas de producirse a sí mismo que caracterizan a los organismos vivos.

La teoría de Von Glasersfeld se aproxima a las ideas de Piaget, de quien toma numerosas referencias, así como de autores como Gregory Bateson, Paul Watzlawick, Ilya Prigogine, Niklas Luhmann, Edgar Morin y Humberto Maturana, entre muchos otros. Se inspira en las propuestas filosóficas del pensador italiano Giambattista Vico y lo considera un precursor directo del constructivismo radical, ya que este último sostenía que la verdad es la realidad particular de quien la expresa. Von Glasersfeld mantiene que la realidad ontológica no puede reducirse a una interpretación racional.

Por el contrario, la realidad se construye a partir de la experiencia de la propia realidad. Es decir, que cada uno de nosotros ve el mundo que quiere ver y cada visión, concibe un mundo distinto. Si bien es cierto que todos recibimos la misma información, también es cierto, que la percepción de nuestros sentidos con respecto a esa información, hace que la aprendamos de manera distinta y la procesemos ajustadas a nuestro acomodo. Por tanto, cada uno hace de su mundo, un mundo de comodidad a partir de lo que percibe. De hecho, la palabra ajuste y comodidad son palabras claves en el constructivismo radical.

A fin de eliminar la presunción de realidad en la explicación del conocimiento, Von Glasersfeld (1996) enuncia los siguientes principios básicos:

- ✓ El conocimiento "no se recibe pasivamente, ni a través de los sentidos, ni por medio de la comunicación, sino que es construido activamente por el sujeto cognoscente".
- ✓ "La función del conocimiento es adaptativa, en el sentido biológico del término, tendiente hacia el ajuste o la viabilidad".
- ✓ "La cognición sirve a la organización del mundo experiencial del sujeto, no al descubrimiento de una realidad ontológica objetiva".
- ✓ Existe una exigencia de socialidad, en los términos de "una construcción conceptual de los "otros"; en este sentido, las otras subjetividades se construyen a partir del campo experiencial del individuo. Según esta tesis, originada en Kant, la primera interacción debe ser con la experiencia individual.

Vinculado a este último punto, Von Glasersfeld postula que los significados, o las relaciones conceptuales, no pueden ser transmitidos de un hablante a otro. Estos bloques derivan únicamente de la experiencia individual y luego se pueden ajustar intersubjetivamente. De esta manera, los significados son subjetivos por lo que "no podemos mantener la noción preconcebida de que las palabras comunican ideas o conocimientos". El hombre, según esta visión, es el único responsable de sus pensamientos, su conocimiento y de sus acciones¹².

¹² Berner, Carlos (2007) Sobre el constructivismo radical. En documento: Seminario de psicología. Dr. José Antonio Castorina. UNICEN. Buenos Aires. Castorina, José A. (1998) Las epistemologías constructivistas ante el desafío de los saberes disciplinares. UBA – CONICET. Cortina, Adela (1997) El mundo de los valores. Editorial El BuhoLTDA. Bogotá. Kohlberg, Lorenz (1992) Psicología del desarrollo moral. Desclee de Brower, Bilbao. Rodrigo, María José y Amay José. (1996) La construcción del conocimiento escolar. Paidós. Barcelona. Von Glasersfeld (1996) El Constructivismo Radical. Ediciones Paidós. Madrid

2.5 Teoría del Capital Humano

El pionero del enfoque de la teoría de capital humano, fue Schultz¹³, el identifica la dificultad para medir los beneficios de la inversión en capital humano, señala que el problema radica en cómo diferenciar los gastos de consumo de los gastos de inversión.

Para la solución de esta cuestión propone un método alternativo:

Calcular la inversión humana a través de su rendimiento más que a través de su coste. Mientras que cualquier aumento de la capacidad producida por la inversión humana se convierte en una parte del agente humano y por lo tanto no puede ser objeto de venta, está, sin embargo, “en relación con el mercado” al afectar a los sueldos y salarios que puede percibir el agente humano. El aumento resultante de los ingresos es el rendimiento de la inversión (Schultz, 1972).

La teoría del capital humano afirmaba que los conocimientos y habilidades adquiridas son una forma de capital obtenida como resultado de una inversión en educación (Schultz, 1962). El capital humano es considerado como un factor propiciador de desarrollo y crecimiento económico, para su formación entran en juego diversos elementos, los más importantes son la educación y la capacitación laboral, porque a través de ellos se descubren y desarrollan las capacidades, los talentos, las destrezas y habilidades de los individuos.

Estudios recientes relacionan a este enfoque con el crecimiento económico en economías abiertas, donde la educación dentro de la apertura económica tiene un

¹³ Theodore William Schultz economista norteamericano; en 1959 realizó los primeros estudios sobre lo que la teoría económica ha denominado, el Capital Humano.

papel importante para el crecimiento de la productividad laboral, que impacta al desarrollo de los países.¹⁴

El interés básico de Gary Becker (1964) ha sido la investigación del capital humano, al ser una contribución teórica, importante y duradera, y no un reflejo de una de las muchas modas que influyen en los economistas. Becker (1964) define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos.

Para Becker (1964), el individuo incurre en gastos de educación al mismo tiempo que en un costo de oportunidad por permanecer en la población económicamente inactiva y no recibir renta actual; sin embargo, en el futuro su formación le otorgará la posibilidad de obtener unos salarios más elevados, pero la productividad de los empleados depende no sólo de su aptitud y de la inversión que se realiza en ellos, tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, sino también de su motivación y de la intensidad de su esfuerzo.

Desde sus inicios en la investigación de capital humano en 1958, Jacob Mincer manifestó un marcado interés por el efecto que ejerce la capacitación o aprendizaje en el trabajo en el aumento de los ingresos. Para él, el entrenamiento formal es mucho más difícil de medir que el entrenamiento proporcionado en la experiencia laboral, por cuanto este último va creciendo en la misma medida que aumenta la experiencia en el mercado laboral, mientras que la primera se muestra en una forma cóncava (Mincer, 1958: 291).

Mincer (1974) fue quien primero analizó la relación entre la distribución de las retribuciones y el capital humano; es el responsable de desarrollar el análisis empírico de la relación entre capital humano y distribución personal de ingresos, así como del concepto de tasa de rentabilidad de la educación, que, sin duda,

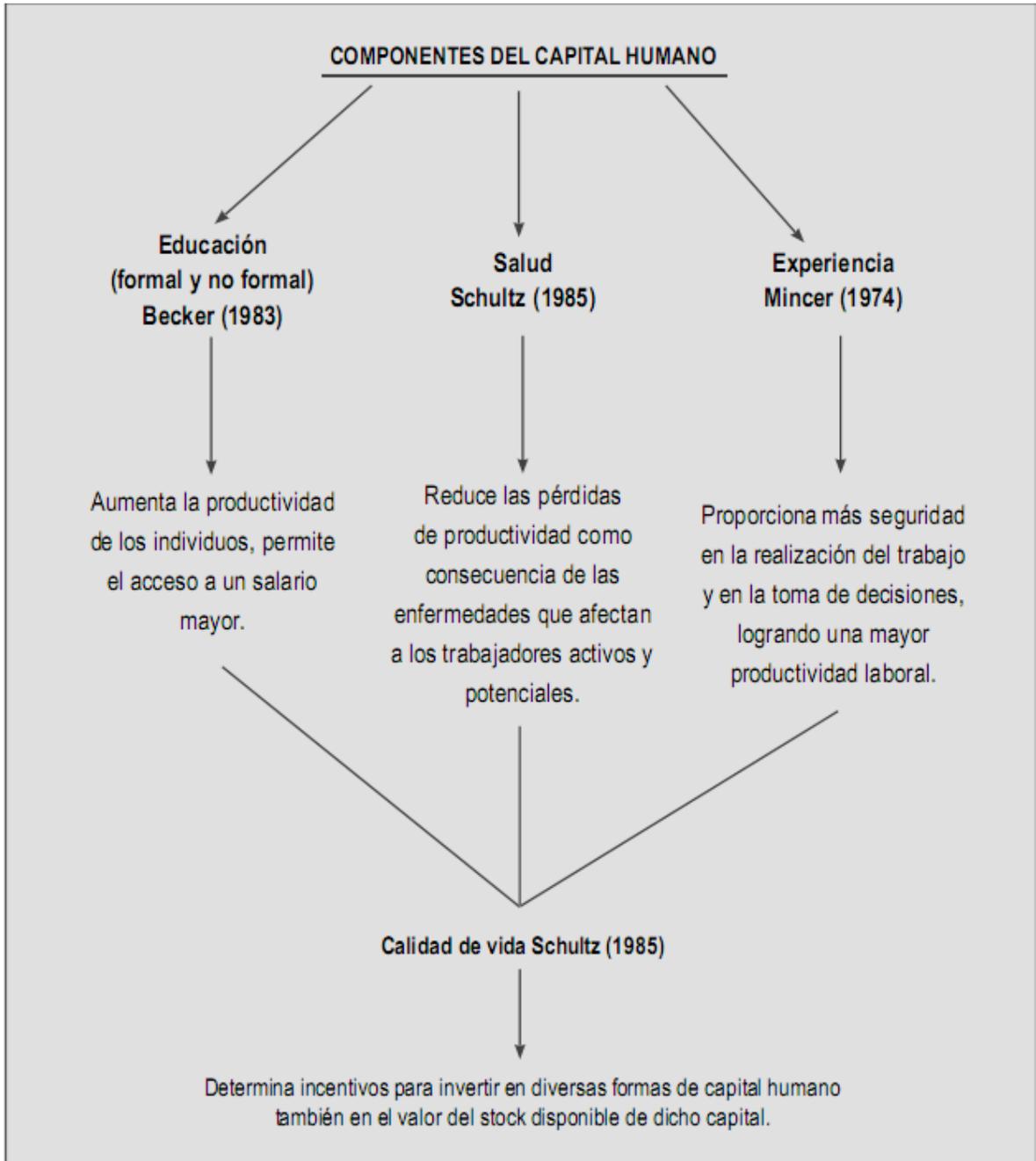
¹⁴ Villalobos Monroy, Guadalupe ; Pedroza Flores, René. Sistema de Información Científica. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.

constituyó la piedra angular de un gran número de investigaciones en esta área (Barceinas et. al, 2001: 5).

Jacob Mincer (1974) realizó un modelo basado en la racionalidad económica del sujeto en el mercado laboral, que proveía un análisis de cómo la capacitación en el trabajo es causa de un aumento de los salarios y en qué medida contribuye a agrandar la brecha de desigualdad en los ingresos (Chiswick, 2003:14).

Como los salarios aumentan a medida que se requiere mayor calificación, así como un mayor conocimiento de los procesos que son exclusivamente propios de dicha empresa, cosa que sólo ocurre a medida que el individuo se especializa en la labor, con el crecimiento de la empresa se necesitarán puestos cada vez más calificados, y será a medida que aumente el nivel de entrenamiento y especialización que hay en una empresa que aumentarán también las diferencias salariales entre el grueso de la población laboral (Mincer, 1958:300)

Ilustración 1 Componentes del Capital Humano



La teoría del capital humano se desarrolló teóricamente por cuatro componentes: 1) la educación formal (básica, secundaria y postgrado), 2) la experiencia que adquiera la persona en su puesto de trabajo (y que se acumula a lo largo de su vida laboral), 3) la capacitación que reciba por parte de la empresa donde labora, o por entidades públicas, y además, 4) las condiciones de salud del empleado, que tienen mucho que ver con las condiciones en su lugar de trabajo y afectan directamente su productividad.

El desarrollo de estos componentes hace parte del acumulado de capital humano de las personas; pero deben partir de aptitudes y condiciones como salubridad, edad, para maximizar los resultados de la inversión.

Es importante resaltar que las personas que invierten en capital humano son incentivadas por la calidad de vida en el futuro y están dispuestos a pagar el costo de oportunidad en el presente en menos retribuciones salariales.

Observando los componentes de educación y experiencia en la reflexión empírica, la educación debería ser el pilar fundamental y determinante crucial para explicar el crecimiento económico. Un hallazgo importante es encontrar empíricamente, la relevancia de la experiencia por encima de la educación del capital humano en los empresarios entrevistados; los empleos así sean poco calificados, no necesitan, según los empresarios, una preparación constante para acceder a un ascenso, sino de experiencia para ser productivos y competitivos.

Asimismo, los empresarios no buscan una forma de educación exhaustiva sino que les ayude a tener herramientas productivas para mejorar su competitividad, surgen preguntas partiendo de la educación como elemento fundamental en la teoría del capital Humano como: ¿hasta dónde la educación es necesaria para el mundo productivo?, ¿qué tipo de educación se ajusta para preparar para la competitividad? En este análisis, la educación como medio para acceder a un mejor puesto de trabajo es apenas una característica necesaria, más no suficiente

para mantenerse en el mercado laboral. Es importante destacar la experiencia como una forma de educación que dota de nuevas herramientas competitivas para el sector productivo.

Anteriormente la Economía según el análisis clásico Adam Smith (1723 - 1790) en su Obra fundamental " La Riqueza de las Naciones"¹⁵, explica cómo se desarrolla y como se distribuye la riqueza de una nación, abordó los tópicos esenciales de la economía moderna. La riqueza según decía Smith, aumentará en proporción a la habilidad y a la eficiencia del trabajo y al porcentaje de la población dedicado a producir. El bienestar económico de los individuos dependerá de la relación entre la producción total y el número de habitantes, como se expresa comúnmente "ingreso real per cápita".

Los medios fundamentales que permiten incrementar la producción son la división del trabajo y la introducción de maquinaria. Pero la especialización y la producción en gran escala, con menores costos, estaba centrada solamente en tres factores de producción la tierra, el capital y la fuerza de trabajo.

Usualmente se ha entendido el capital como inversión en activos y maquinaria, y es sólo recientemente que se ha considerado que el capital también puede tratarse de activos de carácter inmaterial, y residir en las mentes de quienes hacen posible la adquisición de activos físicos; es dentro de estos activos inmateriales que se encuentra el capital humano.

Por lo tanto en la investigación se toma como base la Teoría de Capital Humano para lo cual se presentan los fundamentos de dicha teoría; cuya perspectiva considera el problema de la inversión en educación y el eficiente rendimiento de esta inversión. El capital humano explica la relación de la educación con el empleo, señalando que es en el mercado laboral, donde competirán los individuos una vez que culminen sus estudios o a veces antes.

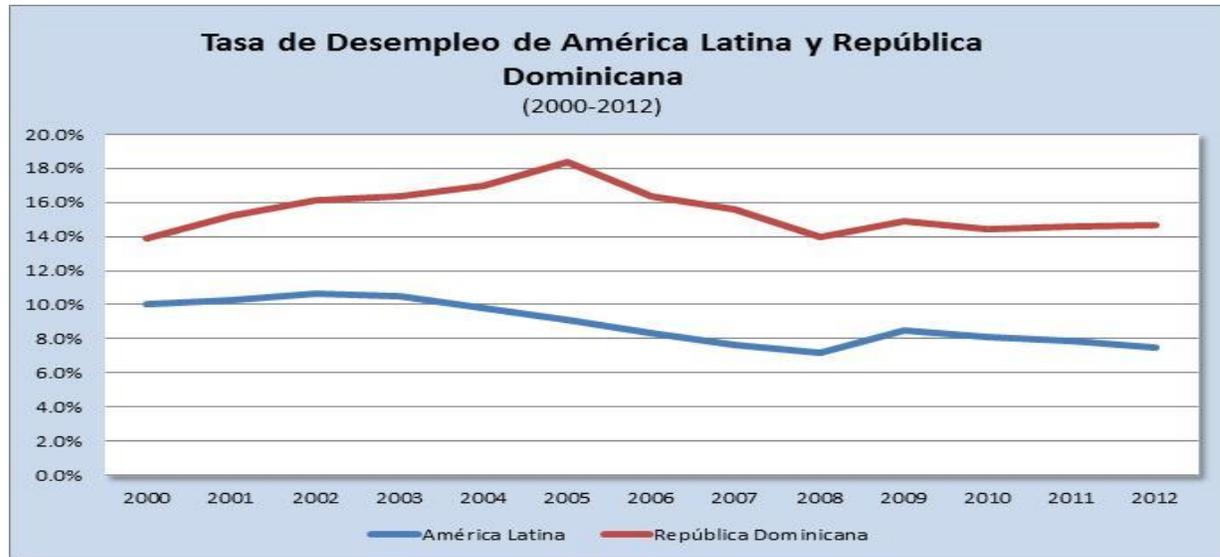
¹⁵ Smith, Adam (1723 - 1790) en su Obra fundamental " La Riqueza de las Naciones"

Esta teoría hace énfasis sobre la importancia de la escuela como un instrumento que permite adquirir o incrementar los conocimientos y las habilidades necesarias para la inserción en el campo laboral. Son a estos conocimientos y habilidades certificados por la escuela a los cuales se denomina capital humano. Dicha teoría ha estado relacionada directamente con la economía clásica, por tal motivo plantea que la educación no es un consumo sino una inversión se cree que un hombre que ha sido educado o instruido, al utilizar dicha educación o habilidad aprendida obtendrá ingresos a través de los cuales recuperará todos los gastos que hizo para obtener dicha educación.

2.6 Inserción Laboral en América Latina

La situación de empleo en América Latina es fundamental para las personas; éste ayuda a mejorar la economía familiar, ya que les permite obtener ingresos y solventar así las necesidades básicas; pero a raíz de la crisis económica de la década del 2000, éste ha sido afectado, revocándose en la mayoría de las personas, independientemente del grado académico que posean. Para el caso de los profesionales Universitarios es muy evidente el fenómeno del desempleo, debido a que a partir de la última década del 2010, éstos se enfrentan a dificultades para encontrar un empleo de acuerdo a su especialidad; se ven afectados por los índices de desempleo, provocando la incertidumbre si al culminar con una carrera universitaria lograrán insertarse al mercado laboral.

Ilustración 2 Tasa de Desempleo de América Latina y República Dominicana (2000-2012)



Fuente: América Latina, Fondo Monetario Internacional (FMI). República Dominicana, Banco Central de la República Dominicana (BCRD).

En la gráfica se observa la tasa de desempleo de América Latina comparada con la de República Dominicana, para el período 2000-2012. Se puede apreciar como la tendencia en la tasa de desempleo para 23 países de América Latina, de los cuales el FMI tiene estadísticas, ha sido a la baja, pasando de un promedio de 10% en el año 2000, a un 7.36% en el 2012; mientras que la República Dominicana ha experimentado un alza en la tasa de desempleo, pasando de un 13.9% en el 2000 a un 14.7% en el año 2012, situándose con una de las tasas de desempleo más altas de la región (sólo detrás de Belice). Esto refleja la necesidad de reformas estructurales que, entre otras cosas, flexibilicen el mercado laboral para de esa forma incentivar la inversión y, por ende, creación de empleos en el país, que a su vez contribuye a una mejora en el nivel de vida de los dominicanos.¹⁶

¹⁶ <http://crees.org.do/es/gr%C3%A1fica-del-d%C3%AD-tasa-de-desempleo-de-am%C3%A9rica-latina-y-rep%C3%BAblica-dominicana>

**Tabla 1 América Latina y El Caribe: Tasas de Desempleo Urbano, 2008-2013
(En tasas anuales medias)**

Países	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Guatemala				3.1	2.7	3.58
Cuba	1.6	1.7	2.1	3.2	3.2	
Panamá	6.5	7.9	7.7	5.4	4.8	4.0
Brasil	7.9	8.1	7.1	6.00	5.5	
México	4.9	6.6	6.4	6.00	5.8	5.2
Bolivia	6.7	7.9	6.5	... ¹⁷	5.8	...
Uruguay	7.9	7.7	7.1	6.3	6.2	...
A.L y el Caribe	7.3	8.1	7.3	6.7	6.4	...
Chile	7.8	9.7	8.5	7.1	6.4	...
Paraguay	7.4	8.2	7.2	7.1	6.5	...
El Salvador	5.5	7.1	6.8	6.6	6.6	...
Honduras	4.2	4.9	6.4	6.8	6.8	5.9
Perú	8.4	8.4	7.9	7.7	7.0	...
Argentina	7.9	8.7	8.1”	7.2	7.3	...
Costa Rica	4.8	7.6	7.1	7.7	7.8	8.3
Venezuela	7.3	7.8	8.7	8.3	8.1	...
Colombia	11.5	13.2	12.9	11.5	11.3	...
Republica Dominicana	4.7	5.3	5.00	5.8	14.3	...
Belice	8.2	13.1	12.5	...	15.3	...
Nicaragua	8.0	10.5	9.7	5.72

Fuente: boletín CEPAL/OIT, Coyuntura laboral en Diciembre de 2010 América Latina y el Caribe y Mayo de 2013 Número 8. Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información de las encuestas de hogares de los países.¹⁸

La inserción socio laboral depende de las oportunidades de empleo; ya que, a mayor oportunidad de empleo existe una mayor inserción laboral, y hoy en día el pleno empleo se ha visto afectado por empleos precarios que no cubren con las

¹⁷ Algunos países aun no han publicado datos estadísticos de las tasas de desempleo correspondiente.

¹⁸ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_213795.pdf

expectativas de los jóvenes universitarios; la realidad, es que el aumento en el número de graduados universitarios y, en ocasiones, la escasa oferta de puestos de trabajo adecuados a su formación, ha traído consigo la competencia por el empleo requiriendo que los profesionales tengan la capacidad para adaptarse a los cambios tecnológicos y a la reestructuración de las profesiones, definiendo así quién tiene mayores oportunidades en el mercado laboral ,aumentando las calificaciones acumuladas y también las exigidas como son la experiencia profesional, los idiomas, maestrías, doctorados, cursos, entre otros.

La alta tasa de desocupación que afecta a los profesionales universitarios es un fenómeno bastante generalizado en el mundo contemporáneo. Esto ha motivado a un gran número de instituciones del ámbito académico y organizaciones internacionales, tales como el Banco Mundial y la Organización Internacional del Trabajo a estudiar las causas que lo originan y a proponer alternativas de solución

Una de estas alternativas es lograr insertar a estos profesionales al mercado laboral. Pero primero debemos saber ¿En qué consiste la Inserción Laboral? Esta radica en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural...).

La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta socioeducativo y cultural para las personas¹⁹.

¹⁹ <http://www.ism-serveis.com/?idSeccion=2>

La Inserción Laboral, tiene como propósito la contratación de personas que no cuentan con un trabajo remunerado que garantice ingresos y el acceso a recursos que permita una autonomía a partir de la cual, ésta pueda afrontar mejor la pobreza y la exclusión social; mejorando así su calidad de vida.

Para solventar esta problemática de Inserción Laboral en América Latina se presentaron algunos proyectos entre ellos se puede mencionar “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) entre 2003 y 2005, con financiamiento de la Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ).

El proyecto tuvo como objetivos analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú, así como contribuir al desarrollo de propuestas para su mejoramiento. Se trabajó en las siguientes áreas:

- Las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos.
- Las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias en la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación.
- Las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

En todo lo anterior se resumen, primero, las principales tendencias de la inserción laboral de los jóvenes latinoamericanos en el periodo reciente (entre los inicios de los años 90' y principios del año 2010)²⁰

²⁰ Weller, Jürgen (2006). “Inserción laboral de jóvenes. Expectativas, demanda laboral y trayectorias”, en Cristina Girardo, María de Ibarrola, Claudia Jacinto y Prudencio Mochi (coord.) *Estrategias educativas y formativas para la*

Y no solamente se están llevando a cabo este tipo de proyectos a nivel mundial sino también la Organización Internacional del Trabajo OIT²¹ está colaborando mediante convenios y reuniones una de ellas realizada en el año 2004, en la cual se trataron aspectos sobre el empleo de los jóvenes: El camino a seguir, Ginebra, OIT.

En dicho documento se plantea el desafío del empleo decente y productivo de los jóvenes como condición previa para reducir la pobreza y lograr el desarrollo sostenible y una paz duradera. Se discute la necesidad de políticas concretas para abordar el problema.

El Programa Global de Empleo es la propuesta de la OIT para promover trabajo decente para los jóvenes en el ámbito nacional mediante un enfoque integrado propicio para el empleo y para el crecimiento de los jóvenes a través de una combinación de políticas y programas, alentando las empresas públicas y privadas y las cooperativas a la hora de crear puestos de trabajo decente y productivo para los jóvenes, en particular los que se encuentran en una situación vulnerable.

Este Programa aporta una base general junto con la Red de Empleo de los Jóvenes, siendo los aspectos en los cuales debe centrarse:

- ✓ Promover la aptitud para el empleo,
- ✓ La igualdad de oportunidades,
- ✓ El espíritu empresarial, y
- ✓ La creación de empleo.

inserción social y productiva, Uruguay, redEtis-HIPE-UNESCO, CINTERFOR, OIT, RETLA. <http://www.redetis.org.ar/node.php?id=137&elementid=4035>

²¹ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creado en 1919 y en 1946 se convirtió en un organismo especializado de las Naciones Unidas, cuyo objetivo es fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. E- mail: pubdroit@ilo.org

La discusión estaba centrada en crear puestos de trabajo para los jóvenes que les proporcionara dignidad y un sentido a su vida, que beneficiara a los empleadores y contribuyera al crecimiento y la prosperidad de la sociedad en su conjunto. Es preciso lograr el trabajo decente para los jóvenes para erradicar la pobreza y conseguir un desarrollo sostenible, actuando no solamente sobre las tasas de desempleo, sino también sobre las condiciones de trabajo.

El problema de empleo de los jóvenes tiene aspectos que le son propios y exige respuestas específicas. En las economías desarrolladas, el desafío del empleo de los jóvenes puede guardar relación con la transición al empleo, la discriminación, las desventajas de índole social, las tendencias cíclicas y varios factores estructurales, mientras que en las economías en desarrollo guarda relación con el problema de promover el crecimiento y el desarrollo, y con las diferentes consecuencias de la globalización.

Los aspectos específicos de la cuestión del empleo de los jóvenes determinan que las perspectivas en materia de empleo de los jóvenes varían en función del sexo, la edad, la etnia, el nivel de instrucción, demográfico y de formación, el entorno familiar, las condiciones de salud y la discapacidad, entre otros factores. Algunos grupos son, por consiguiente, más vulnerables y hacen frente a desventajas específicas para incorporarse y permanecer en el mercado de trabajo.

2.7 Inserción Laboral en El Salvador

La generación de empleo en la economía Salvadoreña se encuentra vinculada a las fluctuaciones del producto nacional. Así, en aquellos períodos de auge la tendencia del empleo es al alza, mientras que en momentos recesivos el desempleo no se hace esperar, afectando a los jóvenes y las condiciones de vida de las familias. Mientras que la reactivación de los puestos de trabajo no se da

automáticamente con la reactivación económica y esto hoy en día, no están generando las fuentes necesarias de empleo como para satisfacer un alto porcentaje de oferta de trabajo.

Un estudio realizado en el año 2013, denominado “Yo emprendedor. Logrando compromiso en el trabajo”, y en cuyo informe destaca que, históricamente, la falta de experiencia laboral ha sido el principal freno para que los jóvenes ingresen al mercado laboral y esto crea un círculo vicioso, pues las empresas exigen una experiencia mínima que sólo se puede obtener trabajando.

Según este estudio el 67% de los jóvenes salvadoreños percibieron rechazo de empleadores por su falta de experiencia, y el 49% de las empresas afirmaron que ésta es una de las principales desventajas de contratar personal joven.

Es decir que tres de cada cinco jóvenes salvadoreños que buscan empleo perciben discriminación por no tener experiencia laboral, según la encuesta “Motores de Empleabilidad”, realizada por la empresa de reclutamiento Manpower²².

La encuesta también cubre la perspectiva de las empresas. En el caso de El Salvador, el 49% dijo que una de las principales desventajas de contratar personal joven es su falta de madurez, un porcentaje igual señaló su poca experiencia y el 40% aseguró que no tienen compromiso.

Por otro lado, las empresas consideran que las ventajas de contratar jóvenes son su disposición a aprender, el aporte de ideas frescas al negocio, su motivación y entusiasmo y uno de los principales retos del país es trabajar en políticas puntuales para mantener a los jóvenes dentro de las organizaciones de las cuales, el 51% ya cuenta con programas de contratación de jóvenes.

²² <http://elmundo.com.sv/falta-de-experiencia-frena-a-jovenes-para-obtener-empleo>
Director Comercial Regional de Manpower, Eric Quesada

En conclusión el documento explica que las barreras de los jóvenes para encontrar un empleo están relacionadas a la falta de cuatro factores fundamentales: información, redes y conexiones (con pocas referencias personales); habilidades relevantes para el trabajo (no necesariamente relacionadas a estudios sino competencias), experiencia y certificaciones (conocimientos especializados), y trabajos disponibles a nivel inicial.

La fuerza laboral de El Salvador está compuesta por 2.7 millones de personas de las cuales el 60 % tiene 39 años o menos²³. Lo cual refleja que a la edad de 38 años una persona pudiera haber tenido entre 10 y 14 trabajos diferentes. Eso podría parecer que la persona no se va a quedar mucho tiempo en una organización. Sin embargo, los empleadores deben entender que la realidad es esa. Esto permite ofrecer una mano de obra altamente productiva y capaz de desarrollar nuevas habilidades en poco tiempo, que es calificada como idónea para actividades de manufactura, agroindustria y la prestación de servicios. Asimismo, existe una creciente población con educación superior que puede atender los retos de una economía moderna y globalizada.

Atributos de la mano de obra salvadoreña

En la última década del 2010, la mano de obra salvadoreña goza del reconocimiento internacional por su laboriosidad, eficiencia y ética de trabajo. Los inversionistas establecidos en el país la catalogan como una de las más sobresalientes en el mundo.

A continuación se presentan algunos de los comentarios que han brindado los diferentes inversionistas internacionales que han tenido la oportunidad de conocer tanto mano de obra salvadoreña, como de otros países.

²³ <http://www.proesa.gob.sv/inversiones/ípor-que-invertir-en-el-salvador/mano-de-obra-productiva>

"La mano de obra salvadoreña ha sido uno de los factores de éxito en la consecución del desarrollo de nuestras operaciones de manufactura. Para nuestra casa matriz, se pudiera definir como una bendición contar con colaboradores tan ávidos de aprender cosas nuevas y tomar muy en serio sus roles en la empresa²⁴."

"Después de un estudio riguroso, nos convencimos de que El Salvador era el lugar adecuado por las razones económicas y por las personas, que tienen una energía y ética de trabajo sin igual²⁵."

"Nuestra experiencia ha sido muy positiva, pues a pesar de que estamos dentro de un segmento de la industria textil muy especializado, las personas tienen deseos de aprender, superarse y ser parte de una empresa que les brinde estabilidad, lo que a su vez impulsa un desarrollo social en las comunidades circundantes. Gracias a la tecnificación de los procesos de reclutamiento y entrenamiento, hemos encontrado mujeres y hombres con capacidades multifuncionales, que son los que fortalecen los procesos industriales tan refinados que tiene UNIFI²⁶."

Pero a pesar de tener críticas positivas acerca de la mano de obra salvadoreña, el desempleo es uno de los fenómenos más impactantes que siguen en auge y son muchos los factores que afectan en la inserción laboral, entre estos factores se encuentran la economía, aspectos sociales, políticos, culturales e incluso aspectos psicológicos de los profesionales en búsqueda de empleo.

²⁴ Campos, Jaime; Gerente de país; Darlington Fabrics & George C. Moore.

²⁵ Sagar Rajgopal; Vicepresidente de operaciones globales; Ubiquity Global Services.

²⁶ Mariano Melara. Carlo. Gerente de Planta UNIFI Centroamérica.

Implicaciones económicas y sociales en El Salvador

Los efectos de la crisis económica internacional no se hicieron esperar en el país. Una característica muy peculiar de esta crisis ha sido su impacto sobre el nivel de empleo, provocado por el bajo dinamismo en la actividad económica que ha hecho insostenible la continuidad de muchas empresas en los diversos sectores de la economía, ocasionando el cierre de éstas y por consiguiente el despido de muchos de sus trabajadores.

Adicionalmente, los sectores económicos han visto frenada su actividad, en parte, por la dificultad de los mismos para acceder a créditos. Esto último unido a la pérdida de empleos ha minado la confianza tanto de inversionistas como de consumidores y, por consiguiente, han frenado la inversión, la producción y el consumo.

Los países desarrollados y en desarrollo enfrentan una caída en el crecimiento de la actividad económica. El Salvador no es la excepción y eso se ve reflejado en el deterioro de los indicadores económicos. Uno de ellos es el Índice de Volumen de Actividad Económica (IVAE), el cual muestra una clara desaceleración de la actividad económica en el país, al presentar cifras negativas a partir de los últimos meses de 2008. Pasando de 4.6% en enero 2008 a -2.9% en el mismo mes del 2009.

Por su parte, el Índice de Volumen de Producción Industrial (IVOPI) también es un indicador que muestra el comportamiento de la economía real mediante el dinamismo del sector industrial en la economía salvadoreña. Al observar las cifras que corresponden al período de enero 2008 (2.6) a abril 2009 (-1.5%), nos damos cuenta que es clara la desaceleración en dicho sector.

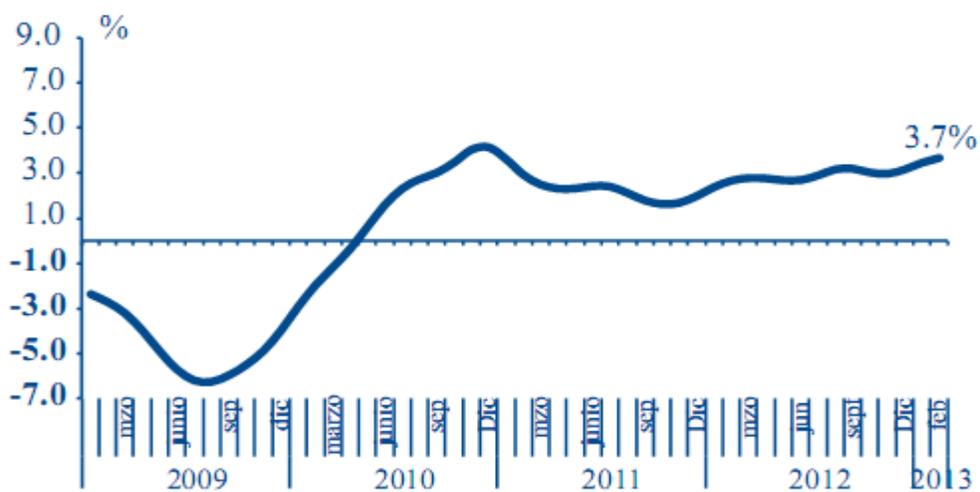
Otro indicador que sirve para medir el dinamismo de la economía es el Producto Interno Bruto (PIB) Trimestral a precios constantes. Para el último trimestre del 2008, éste alcanzó una tasa de crecimiento de 1.8%, la cual representa la cifra más baja reportada hasta el momento. Por tanto, existe una tendencia decreciente a lo largo del último año, pasando de 4.9% a 1.8%.

La evolución negativa de la actividad económica es una señal de alerta para el país. Algunos economistas, preveían que aspectos como la caída en el empleo, por la baja o nula inversión, y la disminución de la demanda agregada marcarían la pauta para que el país entre en recesión.

El impacto que el declive en la actividad económica del país tiene sobre el nivel de empleo, se puede traducir a cifras mediante los datos presentados por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS). Estos nos dan una idea sobre los puestos de trabajo que se han perdido en el sector formal de la economía salvadoreña.

Ilustración 3 Empleo Formal, Cotizantes al ISSS. Febrero de 2013

Empleo Formal, Cotizantes al ISSS: Febrero de 2013
Variaciones anuales en tendencia ciclo



Fuente: Elaboración con datos ISSS

El empleo formal mostró en febrero de 2013 una tasa de variación anual en tendencia ciclo de 3.7%, superior a la registrada en el mismo período de 2012 (2.7%²⁷), cabe señalar que fue la treinta y cuatro observación consecutiva con cifras positivas desde mayo de 2010.

Los cotizantes al ISSS permiten evaluar el comportamiento del empleo formal, a febrero de 2013 se registró un crecimiento anual de 17,979 plazas de trabajo, resultado que proviene de las actividades: Establecimientos Financieros (Bancos, Seguros y Otras Instituciones Financieras), que incluye además la actividad de Bienes Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas (5,424); Industria manufacturera (3,862), Comercio (3,698), Servicios Personales (3,279), Transporte, Almacenaje y Comunicaciones (1,739) y hubo un sector que presentó caída: Construcción (-1,071).

En El Salvador se han impulsado iniciativas públicas y privadas que buscan apoyar a la población en su incorporación a la vida productiva, mediante programas de orientación e intermediación laboral, formación profesional, emprendedurismo y educación. No obstante, éstas tienen una limitada cobertura poblacional, debido a la falta de coordinación y articulación de acciones entre las instituciones involucradas.

A pesar de los esfuerzos realizados aún hay importantes retos que atender para lograr una mayor participación de los jóvenes en el mercado de trabajo y mejorar sus condiciones laborales. Algunas oportunidades de intervención en pro de la juventud salvadoreña son:

- ✓ Sentar las bases para que todas las dependencias del gobierno desarrollen programas, proyectos y planes dirigidos hacia la juventud.
- ✓ Creación y promoción de programas orientados específicamente a la inserción laboral juvenil.

²⁷ Con base a los cotizantes al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, reportado hasta febrero de 2013

- ✓ Generar los espacios para establecer un sistema de información estándar, pública y accesible.
- ✓ Promover la generalización de las experiencias piloto, tal como trabajos temporales.
- ✓ Fortalecimiento institucional y mayor protagonismo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- ✓ Promover el diálogo y una mayor articulación entre las distintas instituciones que participan en los procesos de intermediación, orientación, educación y formación profesional.
- ✓ Propiciar una mayor vinculación entre los servicios de educación y formación profesional con las necesidades y oportunidades que ofrece el sector productivo nacional.

Todo lo anterior se ha impulsado con el propósito de contrarrestar la deficiencia en la formación de los profesionales y apoyarles en su preparación e ingreso al mundo laboral.

No obstante, estas oportunidades tienen una limitada cobertura poblacional, debido a la falta de coordinación y articulación de acciones entre las instituciones involucradas en el tema, por ello las políticas de gobierno orientadas a la inserción laboral no han dado los resultados que se esperaban ya que no se ha logrado reducir en gran medida la tasa de desempleo.

Para contrarrestar esta problemática se requiere de una política de empleo juvenil para crear e implementar estrategias que permitan a los jóvenes desarrollar trayectorias laborales positivas, en aras de lograr acceder a empleos productivos y decentes. Dentro del compromiso de país en el marco del Objetivo de Desarrollo del Milenio se tiene alcanzar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los jóvenes.

Tabla 2 Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)

Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)		
Objetivos y metas		Indicadores para el seguimiento de los progresos
Objetivo 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre		
Meta 1.A	Reducir a la mitad, entre 1990 y 2015, el porcentaje de personas cuyos ingresos sean inferiores a 1 dólar por día	1.1 Proporción de la población con ingresos inferiores a 1 dólar PPA (paridad del poder adquisitivo) por día ^a 1.2 Coeficiente de la brecha de pobreza 1.3 Proporción del consumo nacional que corresponde al quintil más pobre de la población
Meta 1.B	Lograr empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes	1.4 Tasa de crecimiento del PIB por persona empleada 1.5 Relación empleo-población 1.6 Proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a 1 dólar PPA por día 1.7 Proporción de la población ocupada que trabaja por cuenta propia o en una empresa familiar

Fuente: Elaboración en base a informe de PNUD

Es complicado el asunto del empleo, ya que no solo es difícil conseguir uno, sino también es difícil sobrevivir con el salario de uno. Al consultar los medios de reclutamiento de personal utilizados por las empresas, es claro que las profesiones más demandadas son las relacionadas a la administración y al mercadeo. Según datos estadísticos, uno de cada tres anuncios es para un puesto en ventas. Es claro que el sector servicios es el oferente principal en el mercado de empleo.

Como una expectativa, se tendría que analizar qué pasaría en El Salvador con una disminución en las remesas y por tanto una disminución en el comercio, o con la subida de precios en los alimentos y la energía eléctrica ¿esto favorecería al comercio y la inversión? Desde luego que no; ya que, sería una situación todavía más complicada y frustrante para los profesionales, existirían menos posibilidades para encontrar un empleo, se tendría que analizar también que sucedería si El Salvador se vuelve políticamente inestable. Así el panorama laboral de El Salvador es deficiente y no muy alentador para las nuevas generaciones.

Programa de Gobierno 2014- 2019 en Pro del empleo²⁸

Durante el Gobierno del presidente Mauricio Funes se han creado más de 101,000 puestos de trabajo formal y por lo menos 30,000 en la agricultura.

A pesar de estos avances, la solución a los problemas del desempleo y del subempleo, de la desigualdad y la pobreza, de la exclusión y de la vulnerabilidad de extensos sectores de la sociedad siguen siendo las exigencias más sentidas de la población salvadoreña.

Para superar esta herencia del pasado es necesaria la elevación de las tasas de crecimiento de la economía, y de la calidad de ese crecimiento. Esto depende de la inversión sostenida y creciente en la formación del factor humano y la infraestructura económica y social, del dinamismo de la inversión privada, de la articulación de la política económica con las políticas del desarrollo social y la sustentabilidad ambiental, como también depende del despliegue de una activa política exterior y de una política fiscal y financiera alineada estratégicamente con los grandes objetivos y metas del país.

Todo ello exige enfrentar y superar el viejo modelo económico neoliberal empobrecedor, importador y consumista, por un modelo productivo, que fortalezca el mercado interno y las exportaciones, estimule el consumo básico de nuestra población, el ahorro y la inversión productiva, y posibilite la democratización de la estructura de oportunidades.

El presente programa de gobierno pretende modificar la matriz productiva, es decir diversificar la producción bajo una apuesta a los sectores estratégicos de más alto valor agregado, que permitan generar la riqueza del país para atacar los grandes desafíos de la nación salvadoreña.

²⁸ Programa de Gobierno para la Profundización de los cambios.

El Gobierno de Salvador y Oscar impulsará una importante transformación del papel del Estado, como un Estado promotor y gestor del desarrollo económico y social.

Ello pasa por una institucionalidad fuerte y eficaz, confiable, un Estado transparente, probo y basado en principios de austeridad, enmarcado en el Estado constitucional, social y democrático de derecho, capaz de corregir las fallas del mercado.

El Gobierno, por consiguiente, será un socio estratégico de los sectores privados en el fortalecimiento de los tejidos productivos nacionales y territoriales, la modernización de los servicios, la creación de oportunidades de negocios y el incremento de la productividad de todos los factores. Así mismo trabajará para garantizar la mayor inclusión en los beneficios del desarrollo.

EJE 1: EL EMPLEO ES PRIMERO

Estrategia 1: Transformación Productiva

Compromiso 1: “Más producción industrial más empleo e ingresos”

Aumentar empleos apoyando la reconversión, diversificación y dinamización de la industria, articulada a las necesidades de la gente, con base en la estrategia del desarrollo del país, desde una perspectiva regional, crecientemente orientada a los potenciales mercados para nuestras exportaciones.

Estrategia 2: Apoyo y dignificación del empleo

Compromiso 9: “Más empleo y autoempleo con el apoyo a las MIPYME y la economía popular y solidaria”

Multiplicar empleos, aumentar la producción de bienes de primera necesidad, avanzar hacia la soberanía y la seguridad alimentaria y nutricional, apoyando las actividades agroindustriales y acuícolas que generen valor agregado y exportaciones.

Aprovechar para ello la apertura de mercados, los tratados comerciales y los beneficios del comercio justo, salvaguardando los intereses del país frente a eventuales barreras no arancelarias que de forma arbitraria puedan imponerse.

EJE 3: BIENESTAR PARA LA GENTE CON EDUCACIÓN Y SALUD

“Transformación social hacia una vida próspera”

La educación es el componente central de nuestra estrategia programática para construir El Salvador que queremos.

La educación es un derecho humano fundamental, cimiento de una sociedad que aprende, produce conocimiento y posibilita superiores formas de convivencia humana, base para elevar el bienestar a través de una movilidad positiva de las personas en la sociedad y edificar de esta manera un país desarrollado, democrático y en paz. El Salvador debe pasar a un proceso sostenido de transformación integral y profunda de la educación.

.

Estrategia 11: Educación de calidad con inclusión y equidad

Compromiso 30: “Educación Superior de Calidad”

Mejorar la calidad de la educación superior y ampliar las modalidades de acceso²⁹.

²⁹ Compromisos del Programa de Gobierno para la Profundización de los Cambios

El programa de gobierno El Salvador adelante asume la educación como el vector cualitativo para la transformación de la vida, el desarrollo sustentable, las grandes transformaciones socioeconómicas y la democracia integral, basada en un ejercicio pleno de ciudadanía efectiva.

El Salvador ha estado entre los países con menor crecimiento del continente. ¿Cómo enfocarse en el desarrollo humano en este escenario?

El capital humano salvadoreño es fuerte, con una voluntad de trabajar, con una ética de trabajo. Es un capital y es un elemento innato del salvadoreño que hay que capitalizar. El tema está allí, hay que avanzar de una manera más incluyente. Hay todavía muchas brechas. Si vemos la tasa de desempleo en El Salvador es mucho mejor que la de muchos países europeos.

El problema de El Salvador es, en particular, el empleo indecente, el subempleo. Tenemos casi el 70 % de los emprendimientos y trabajadores salvadoreños que viven en la informalidad, espacio que no le permite una dignificación de su trabajo. Hay un problema de desigualdad relacionado con aspectos etarios, el sistema no permite a muchos jóvenes, mujeres y hombres crecer económicamente, de poder ser incluidos en servicios.³⁰

En muchos países del mundo, ser joven es la más grande de las oportunidades. De acá la frase nostálgica que nos dice: “Juventud Divino tesoro”. Ser joven en un país medianamente desarrollado es tener en las manos una gama de oportunidades: de estudio, de trabajo, de combinación de ambas. Ser joven representa tener toda una vida por delante. Pero en nuestro país, ser joven no abre ninguna puerta; al contrario, pareciera que las cierra. Esta realidad, que se

³⁰ El Economista entrevistó al coordinador residente del Sistema de Naciones Unidas en El Salvador y representante residente del PNUD, Roberto Valent., 2013 PNUD

ha venido ignorando por la clase dirigente del país, nos la presenta en toda su crudeza, pero también con toda objetividad, el último Informe de Desarrollo Humano del PNUD.

En El Salvador, los jóvenes son el sector de población que tiene el mayor índice de desempleo. Esta situación se agrava por el hecho que en nuestra realidad el estudio no tiene valor ni incidencia en la calidad del empleo. Para juzgar y decidir lo que tendría o no que ser normal es preciso conocer la historia. De lo contrario solo podemos tomar el presente como referencia. Sin embargo, nos quedan nuestros instintos, tan denotados habitualmente. Si los consultamos podremos contestar la mayoría de las preguntas que nos asaltan. Datos Preliminares del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) apuntan que en el 2007 unas 70 mil personas de la Población Económicamente Activa (PEA), la mayoría jóvenes, emigraron hacia Norte América en busca de un trabajo o un mejor empleo³¹.

La mayoría de los estudios revelan que el desempleo en El Salvador es del seis por ciento en los adultos, pero la tasa de desempleo juvenil es mucho más alto porque anda rondando el doce por ciento, según explicó Marlon Carranza, coordinador de investigaciones del Instituto Universitario de Opinión Pública (IUDOP) de la Universidad Centroamericana; José Simeón Cañas; (UCA). Según una encuesta del IUDOP la principal causa por la que emigran los jóvenes al exterior es por las malas remuneraciones que pagan en los trabajos que oscilan entre los \$ 161.97 en el sector informal hasta \$400 en el sector formal a cambio de más de 8 horas de trabajo por día, mientras que el desempleo se ubica en segundo factor.

³¹ Informe del PNUD el Salvador 2013

El coordinador adjunto del Programa para el Desarrollo Humano del PNUD, Robert Valent, manifestó que hasta el 2013 el 62% de los jóvenes estaban desempleados o subempleados, de estos el doce por ciento son desempleados y el cuarenta por ciento son subempleados, es decir, seis de cada diez jóvenes están subempleados. Hay dos tipos de subempleo, el primero es el visible, donde el joven recibe el mismo salario que los demás contratados, pero trabaja más horas; y el invisible, donde trabaja las ocho horas laborales legales, por un salario inferior.

En El Salvador los jóvenes con estudios superiores y otros sin ellos, no generan los ingresos suficientes con sus expectativas de vida, por eso prefieren irse a los Estados Unidos, debido a que el nivel de empleo pleno no es el adecuado, es decir, no hay una buena compensación, aseguró Valent³². Carranza³³ aclaró que las tendencias en general sobre desempleo son constantes en los últimos años, pero el subempleo es un problema más dramático, porque el hecho que un joven trabaje demasiado por unos cuantos dólares, sólo porque no hay una regulación.

Los analistas coinciden en que hay demasiada demanda de jóvenes buscando oportunidades de empleo de lo que sea, y mientras continúe esto los contratantes no se van a preocupar por mejorar los salarios, además agregan que las vacantes con buenos salarios siempre son destinadas para los adultos, debido a que los empresarios pagan la experiencia.

El artículo 145 del Código de Trabajo plantea que el salario mínimo se atenderá sobre todo al costo de la vida: alimentación, vestuario, vivienda, educación y salud; de cada una de las personas.

³² Coordinador General del PNUD

³³ coordinador de investigaciones del Instituto Universitario de Opinión Pública (IUDOP) de la Universidad Centroamericana; José Simeón Cañas; (UCA)

En El Salvador la mayoría de jóvenes reciben una remuneración menor a las horas laborales que devengan

La oportunidad de encontrar bienestar a través del trabajo difiere entre los salvadoreños, pues está determinada por la edad, el género y la geografía.

Los niveles de desigualdad en relación con los ingresos se reflejan en que, durante 2013, el 20 % más pobre de salvadoreños percibía el 4.9 % de los ingresos totales, y el 20 % más rico, el 48.4 %³⁴.

En cuanto a la edad y al género, las tasas de participación económica de jóvenes y mujeres muestran valores muy inferiores al promedio nacional: 51.7 % y 47.9 %, respectivamente, contra un promedio en el país de 63.2 %.

En cuanto a la geografía, el informe, subraya: “La discriminación de los trabajadores agrícolas es y continúa siendo explícita. Las normas de ajuste al salario mínimo, por ejemplo, se aplican de manera diferenciada entre el campo y la ciudad”. El salario mínimo agropecuario ha perdido alrededor del 77 % de su poder adquisitivo desde 1965 a 2013.

Asimismo, los salarios mínimos en la industria, el comercio y los servicios han perdido casi el 65 % de su poder adquisitivo desde su instauración en 1970. “Es comprensible entonces que los salvadoreños se sientan abandonados en términos de oportunidades laborales y se enfrenten con la frustración de que en este país se puede seguir siendo pobre a pesar de trabajar duro”, destaca el documento.

En El Salvador también existen brechas entre el trabajo formal e informal. El año pasado, la mediana del salario real para los trabajadores que expresaban estar afiliados a un sistema de seguridad social era 1.9 veces el valor de la mediana de los trabajadores informales.

³⁴ www.pnud.org.sv/2013/component/option,com

El PNUD ha destacado que solo un cuarto de la población cuenta con un empleo decente. Según las cifras oficiales, en 2013 el 72 % del total de 2.55 millones de trabajadores ocupados no se encontraban afiliados a un sistema de seguridad social. Además, existe un 31 % de trabajadores asalariados que tampoco están afiliados.

El Salvador tiene mucho trabajo por hacer para garantizar de forma equitativa para todas las oportunidades laborales y el bienestar a través del empleo. El jefe del PNUD, indica que si el país quiere eliminar el desempleo y subempleo en los próximos 20 años, tiene que generar más de 100,000 trabajos formales por año.

2.8 Inserción Laboral en La Zona Oriental

En la Zona Oriental, las exigencias del mercado laboral demandan actualmente mano de obra calificada en todas las áreas, esto se debe a las proyecciones de desarrollo que podría alcanzar la zona con la construcción de mega proyectos como el Puerto de La Unión Centroamericana, la Carretera Longitudinal del Norte, la firma de Tratados de Libre Comercio y FOMILENIO.

Lo anterior vislumbra un ambiente de proyecciones y planes a futuro en todos los ámbitos, ante ello, las universidades que sirven carreras académicas en la Zona Oriental del país tienen que monitorear el mercado de trabajo respecto a las necesidades que van surgiendo, relacionadas con la educación superior, las carreras que serían más demandadas, o las que se deberían ofrecer a los estudiantes en el corto y mediano plazo, y los nuevos cambios curriculares que deben hacerse para adaptarlos a las demandas del mercado laboral.

En esto se enmarca la importancia del estudio, pues permite analizar estos indicadores tener una aproximación adecuada a lo que está demandando el mercado de trabajo actual, y así pueda adaptarse a estos cambios e ir a la vanguardia de la educación superior en la zona.

Caracterización de la Zona Oriental

La Zona Oriental, está conformada por cuatro departamentos, La Unión, Morazán, San Miguel y Usulután; su extensión territorial es de 7,729.31 Km² equivalentes al 36.7% del territorio nacional; el departamento más extenso es Usulután con 2,130.44 Km² y el más pequeño es Morazán con 1,447.43 Km². En toda la zona hay 87 municipios que son la tercera parte del país. Morazán es el que más posee con 26 y La Unión el que menos tiene con 18. El tamaño promedio de los municipios es de 88.8 Km²; cada municipio tiene en promedio 14,729 habitantes³⁵.

En cuanto a indicadores socioeconómicos, el deterioro también es patente: el analfabetismo es elevado: La Unión tiene un 35.4%; Morazán 33.3%; Usulután 30.7% y San Miguel 23.9%; en contraste con el nivel nacional que es de 19.6%. A nivel nacional el ingreso per cápita es de \$473.37; pero en Morazán es de \$282.86, en Usulután \$318.74, en La Unión \$320.34 y en San Miguel es de \$402.97. De nueva cuenta oriente se encuentra por debajo del promedio nacional.

En lo referente al Producto Interno Bruto (IDHPIB), la Escolaridad y la Esperanza de Vida, San Miguel tiene un IDPIB de 0.72; Morazán con 0.64, La Unión con 0.61 y Usulután con 0.72.³⁶

³⁵ investigaciones.ugb.edu.sv/.../13-perspectivas-de-insercion-laboral.html

³⁶ *Ibid*

El nivel del desarrollo humano de los departamentos de la Zona Oriental es bajo, el PNUD al calcular el Índice de Desarrollo Humano (IDH) para todos los departamentos del país ubica a Morazán en el lugar 13º con un IDH de 0.619, a La Unión en el puesto 11º con un IDH de 0.628, a Usulután en el 8º con un IDH de 0.655 y San Miguel que es el mejor posicionado de la región en 5º con un IDH de 0.689. Al considerar que el IDH para el país es de 0.704 que representa el promedio general, se ve claramente que los cuatro departamentos orientales se encuentran por debajo del promedio nacional, lo cual es indicativo del retraso relativo en que se encuentran.³⁷

En lo que respecta al Índice de Salud, (IDHS), San Miguel presenta 0.75; Usulután el 0.74; La Unión un 0.72 y por último Morazán con 0.68.

Indicadores educativos:

De los tres componentes del IDH, es el referido a educación el que presenta la mayor deficiencia. En cuanto al Índice de Educación (IDHE), San Miguel tiene 0.60; Usulután y La Unión alcanzan 0.56; y Morazán con 0.54. Para el año 2000, la escolaridad promedio en La Unión era de 3.35 años, en Morazán de 3.89, en Usulután fue de 4.45 y San Miguel llegó a 4.99 años.

Remesas y pobreza:

Las remesas familiares enviadas por los salvadoreños residentes en el exterior, entre enero y marzo de 2014 acumularon US\$989,1 millones, cifra que supera en US\$71,8 millones lo registrado en el mismo período del año anterior, equivalente a un crecimiento anual de 7,8%,

³⁷www.pnud.org.sv

La participación que las remesas tienen en el ingreso personal es alto en la zona oriental, en San Miguel representa el 35.1%, en Usulután el 42.8%, en Morazán el 47.0% y en La Unión el 47.7%, en estos dos últimos departamentos, las remesas son casi la mitad de los ingresos promedio totales que las personas reciben³⁸.

Las remesas constituyen un aporte importante a los ingresos de las familias y su tendencia es decreciente. Estas han generado una expansión de la demanda agregada sin que ello se traduzca en un incremento de igual magnitud de la inversión, especialmente en los sectores reales de la economía, la agricultura y la industria. Los relativamente altos niveles de crecimiento económico de los primeros años de la década pasada, no tuvieron en la agricultura y en la industria sus pilares fundamentales, más bien fueron los sectores comercio y los servicios los que sirvieron de motor para generar esas altas tasas de crecimiento del PIB, contribuyendo a generar un proceso de "terciarización" del aparato productivo. Este proceso es todavía más sensible en aquellos departamentos y comunidades con fuertes tasas de emigración internacional y receptores de Remesas Familiares³⁹

La pobreza es una situación que agobia a la población; en la Región Oriental; ya que, ésta es una situación o forma de vida que surge como producto de la imposibilidad de acceso y/o carencia de los recursos para satisfacer las necesidades físicas y psíquicas básicas humanas que inciden en un deterioro del nivel y calidad de vida de las personas, tales como la alimentación, la vivienda, la educación, la asistencia sanitaria o el acceso al agua potable. También se suelen considerar la falta de medios para poder acceder a tales recursos, como el desempleo, la falta de ingresos o un nivel bajo de los mismos.

³⁸ informó la Gerencia de Estudios y Estadísticas Económicas del Banco Central de Reserva de El Salvador.

³⁹ García, 1994, 1995; FUNDE, 1997, 1999

También puede ser el resultado de procesos de segregación social. Dicha pobreza, en la zona oriental, está por debajo de la línea nacional; en Morazán el índice es de 64.7%, en La Unión es de 57.8%, en Usulután representa el 62.0% y en San Miguel, un 50.5%.

Al considerar los hogares de cada departamento, la mitad de los hogares se encuentra por debajo de la línea de pobreza, mientras que en el ámbito nacional, el 38.9% está en esta situación; en Morazán, es de 58.5%; le sigue Usulután con el 50%, La Unión con el 49% y San Miguel como el mejor posicionado con el 47%.

La extrema pobreza, la cual se caracteriza por el estado más severo de pobreza. Cuando las personas no pueden satisfacer varias de las necesidades básicas para vivir como alimento, agua potable, techo, sanidad, y cuidado de la salud. Para determinar la población afectada por la pobreza extrema, el Banco Mundial define la pobreza extrema como personas viviendo con menos de \$1.25 al día. El Banco Mundial estima que 1,400 millones de personas han vivido bajo estas condiciones en el año 2008.

También representa un serio problema; el 22.19% de los hogares de la Zona Oriental se encuentran en esta situación, Morazán a su interior cuenta con cerca del 30%, La Unión con el 23.3%, Usulután con el 22.3% y San Miguel con un 18.9%.

Los problemas de empleo son pronunciados, en lo que respecta a la tasa de desocupación, La Unión registra el 7.67%, Usulután el 7.57%, Morazán el 7.27% y San Miguel un 6.48%. Esta información es importante para el estudio, ya que indica el máximo posible de población en edad de trabajar y por tanto susceptible de ser cualificada en los cuatro departamentos del Oriente.

Bono Demográfico

La transición demográfica en sus primeras etapas, conllevan un paulatino incremento crecimiento absoluto y relativo del número de personas en edad de trabajar y menores cifras de los grupos de dependientes (menores de 15 y mayores de 65 años), generándose con ello una situación teóricamente favorable para el mejoramiento de las condiciones de vida de los hogares.

Para que El Salvador pueda aprovechar este momento, es necesario invertir en educación, trabajo, ahorro, sistemas de protección social, salud para estos numerosos jóvenes y adultos.

El Bono Demográfico solo será de beneficio para un país cuando las políticas relativas al empleo, permitan que todas las personas que se encuentran en edad de trabajar (la PET) puedan ser integrados al mercado laboral con un empleo formal que les garantice un salario y los beneficios relativos a la salud, seguridad social y pensiones.

2.9 Inserción Laboral en el Municipio de La Unión

En el municipio de La Unión se cuenta con una conveniente ubicación geográfica y El Salvador busca capitalizar su potencial como Hub regional logístico (Hub como concentrador) es decir, un Hub Logístico, es un área dentro de la cual las actividades relativas al transporte, logística y la distribución de bienes, tanto para el tránsito Nacional o internacional, son llevadas a cabo por varios operadores. Su gestión puede ser pública o privada y en ambos casos se podrá contar con los servicios públicos requeridos para prestar su servicio.

Para dicho municipio, basado en su apertura comercial, su conectividad marítima, atractivo sistema de incentivos fiscales, excelente conectividad aérea, y por estar ya casi listo para atender barcos grandes con la terminal de contenedores más

nueva en la costa pacífica de Centroamérica (Puerto La Unión) con extensas áreas disponibles para actividades de valor agregado.

Una de las apuestas estratégicas de El Salvador es “convertirse en un importante hub logístico y proveedor de servicios regional” y con esto se pretende atraer inversiones orientadas a mejorar eficiencias en la distribución de carga vía diversas infraestructuras como terminal de contenedores y operaciones con el fin de aprovechar la ubicación geográfica para incrementar integrarnos más al comercio global (Plan Quinquenal de Desarrollo 2009-2014, del Gobierno de El Salvador).

Pero a pesar de todos estos esfuerzos el mercado de trabajo del municipio de La Unión, en los últimos años, ha entrado en un proceso de crecimiento demasiado lento y exigencias de capacidades específicas; ya que se suponía que con la implementación de estas apuestas estratégicas el país estaría desarrollando sus capacidades logísticas y aumentando las oportunidades de empleo pero todo esto ha afectado desarrollo económico del municipio de La Unión ya que se ha visto estancado por el atraso del completo funcionamiento del puerto y las empresas aún están a la expectativa ya sea de retirarse o arriesgarse a invertir en el municipio. En dicho mercado están involucradas todas las instituciones que tienen contacto con el quehacer laboral, sean estos formadores de potencialidades, empresarios que abren oportunidades de empleo, universidades, localizadas en el Departamento de San Miguel, que preparan profesionales, así como los interesados en lograr un espacio dentro del sector productivo (Buscadores de empleo en el mercado de Recursos Humanos).

La investigación se enfoca a la búsqueda de información sobre perspectivas de empleo que tienen los profesionales en Administración de Empresas, con la idea de proporcionar indicadores que muestren acertadamente las posibilidades de inserción laboral.

De esta manera se puede obtener una visión clara de la demanda laboral y la formación profesional en el mercado formador de Recursos Humanos, que puedan responder a las exigencias del mercado de trabajo. Se espera que la investigación pueda utilizarse para que los esfuerzos en el diseño de la oferta académica y planes de estudio sean los adecuados y que en base a éstos los profesionales universitarios puedan hacerle frente a las amplias dificultades que ofrece en estos momentos el ámbito laboral.

Después de haber realizado una investigación en la página de internet de AUPRIDES, la cual es la página de los tesarios de las Universidades privadas del país y además en la base de datos de las tesis de la Universidad de El Salvador, no se encontró otro estudio en el cual se investigara la inserción laboral en el municipio de La Unión. Por lo cual nuestro tema es de suma importancia con respecto al lugar donde se realiza y a su vez es innovador por no haber sido estudiando antes.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de estudio

El enfoque mixto (cualicuantitativo) es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento. En esta investigación el enfoque cuantitativo se aplica al determinar resultados numéricos utilizando la técnica de la encuesta y la tradición de estudio de caso al explicar, describir y explorar información sobre los factores determinantes de la inserción laboral, el cual es único y particular en su género y que resulta de vital importancia para la sociedad⁴⁰.

Para desarrollar la investigación sobre los Factores Determinantes de la Inserción Laboral en el municipio de La Unión, se utilizó el enfoque mixto, en virtud de que ambos se entremezclan en la mayoría de sus etapas, por lo que es conveniente combinarlos para obtener información que permita obtener una estructura más específica.

En la investigación se utilizó el tipo de investigación descriptiva.

Investigación Descriptiva: Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.⁴¹

Al inicio, se hizo uso de dicha investigación, porque por medio de ella se recolectó información general de algunos de los empresarios, a través de una encuesta; con la información que se obtuvo se describió cada una de las problemáticas

⁴⁰ Hernández Sampieri, Roberto : Fernández-Collado, Carlos y Pilar Baptista Lucio, Metodología de la Investigación: Cuarta Edición 2006, Página 755.

⁴¹ Ibíd.

detectadas en la misma, con el objetivo de describir el fenómeno en estudio, logrando conocer cuáles son los alcances de los problemas de inserción Laboral para los profesionales en Administración de Empresas en el Municipio de La Unión.

Se realizó un estudio sin intervención, el cual consiste en limitarse a describir y a analizar objetos o situaciones que se presentan a indagar sin intervenir en la misma⁴²

3.2 Población

“Se refiere a la totalidad de los elementos que posee las principales características objeto de análisis y sus valores son conocidos como parámetros”⁴³

“Es el conjunto de elementos o individuos que reúnen las características que se pretenden estudiar”.⁴⁴

Cuando se conoce el número de individuos que la componen, se habla de «población finita» y, cuando no se conoce su número, de «población infinita».

Existen tres niveles de población, según su tamaño y accesibilidad: la “población diana” es el conjunto de elementos o individuos al cual se pretenden inferir los resultados obtenidos; generalmente, es muy numerosa y no está al alcance de los investigadores.

La “población accesible” es la que reúne las mismas características que la anterior pero con menor número de individuos, y por tanto susceptible de estudio; es la que delimita el investigador con los criterios de inclusión y exclusión.

⁴² Guía para la Elaboración de Protocolos la Investigación cualitativos.

⁴³ Rojas Soriano, Raúl, Guía para realizar investigaciones sociales (), México, editorial Plaza y Valdés, 1981, 6ta edición

⁴⁴ http://www.ciede.net/econometrias/calculo_muestra.pdf

La "población de estudio" es de la que realmente se recogen los datos; suele ser la muestra de estudio.

Para la Investigación se tomó como población a todos los profesionales de la Carrera de Administración de Empresas del Municipio de La Unión. No tenemos un dato exacto aún, puesto que se nos fue difícil obtener información de los graduados en las diferentes Universidades del Departamento de San Miguel.

También se tomó en cuenta la opinión de los empresarios. Por lo tanto son también nuestra población.

Para el caso de los empresarios, de quienes también es importante la opinión, la población se obtuvo de las distintas empresas que se encuentran posicionadas en el municipio de La Unión⁴⁵. Estas forman un total de 150 empresas, tanto del sector público, como del sector privado.

3.3 Tipo de muestreo

El tipo de muestreo que se usó, en la investigación, es el no probabilístico; en su variante de muestreo intencional o selectivo.

La utilización del Muestreo no probabilístico se justifica por la comodidad y la economía, pero tiene el inconveniente de que los resultados de la muestra no pueden generalizarse para toda la población⁴⁶

Muestreo intencional o selectivo: se utiliza cuando se requiere tener casos que puedan ser "representativos" de la población estudiada. La selección se hace de acuerdo al esquema de trabajo del investigador. Por ejemplo, si tiene interés en aplicar entrevistas estructuradas a informantes clave deberá escoger aquellos que

⁴⁵ Dato obtenido en el departamento de Catastro de la Alcaldía Municipal de La Unión.

⁴⁶ *Ibíd.*, Página 171

ofrezcan información sobre los indicadores que se exploran.⁴⁷ Si bien este muestreo no es probabilístico, permite, en cambio, la obtención de datos relevantes para el estudio.

Se utilizó este tipo de muestreo; ya que, como nuestra investigación se enfocó en los profesionales graduados en las diferentes universidades y que ya laboran o no en el municipio de La Unión; estos se tomaron a conveniencia para poder recopilar información necesaria sobre el tema de la inserción laboral.

Muestreo por bola de nieve

Se utiliza cuando la población es difícil de identificar o cuando es complicado acceder a ella porque tiene ciertas características que no son muy aceptadas socialmente.

Consiste en ir seleccionando los individuos a partir de un solo elemento o de un grupo reducido, que va conduciendo a otros individuos que reúnen las características de estudio; éstos, a su vez, conducen a otros y así se va obteniendo el número de individuos necesario

Primeramente, de una forma ramificada, se localizó a los administradores de empresas, que como equipo de investigación ya conocíamos, de los cuales sí se tenía información, luego éstos nos indicaron qué contactos ellos tenían o si conocían a otros administradores que nos pudieran colaborar para poder seguir obteniendo datos y así sucesivamente, se les preguntó a los siguientes hasta obtener una muestra significativa.

⁴⁷ *Ibíd.*, Página 171

Debido a que no se obtuvo un dato de referencia sobre la población de profesionales en Administración de Empresas del municipio de La Unión, se tomó a bien, para la población realizar un cálculo aproximado de 250 profesionales, de los cuales se obtuvo una muestra de una mínima cantidad de 50

Cálculo de la muestra de los Empresarios

Para el caso, como la población es finita, es decir conocemos el total de la población y deseásemos saber cuántos del total tendremos que estudiar. La fórmula que se utilizó fue:

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

DONDE:

- N = Total de la población
- $Z_{\alpha} = 1.96$ al cuadrado (para un nivel de confianza del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 - p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en la investigación se usó un 5%)

Para el caso de la investigación, los datos que se utilizaron para el cálculo de la muestra, de los empresarios del municipio de La Unión, son los siguientes:

N=150

Z=1.96

p= 0.05

q= (1-p)= 1-0.05= 0.95

d= 0.05

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

$$n = \frac{150 (1.96^2) (0.5 \times 0.5)}{0.05^2 (250 - 1) + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = \frac{150 (3.8416) (0.25)}{0.0025 (149) + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{144.06}{(0.3725 + 0.9604)}$$

$$n = \frac{144.06}{1.3329}$$

$$n = 108.0351$$

$$n = 108$$

La muestra será de 108 empresarios del municipio de La Unión.

3.4 Criterios de Inclusión y de Exclusión.

3.4.1 De Inclusión

Son las características específicas de los sujetos que deben estar presentes en la población de estudio.

Las características que deben estar comprendidas son:

- Ser profesional de la carrera de Administración de Empresas
- Laborar en el Municipio de La Unión

3.4.2 De exclusión

Cuando varias o, al menos una de dichas características son diferentes. Entre las características de exclusión se encuentran:

- Ser profesional de cualquier otra carrera, que no sea de Administración de Empresas.
- Ser Administrador de empresas que no labore ni resida en el Municipio de La unión.

3.5 Operacionalización de Variables.

Variable	Inserción Laboral
Definición Conceptual	La inserción laboral es ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral ⁴⁸ .
Definición Operacional	Conocer la condición laboral de los profesionales Administradores de Empresas. Se mide por medio de encuestas.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativa Laboral • Factores Personales • Situación Laboral • Experiencia Laboral
Escala de Medición	Cualitativa
Fuente	Encuestas.

Variable	Empleo
Definición Conceptual	Empleo es el trabajo realizado en virtud de un contrato formal o de hecho, individual o colectivo, por el que se recibe una remuneración o salario. Al trabajador contratado se le denomina empleado y a la persona contratante empleador ⁴⁹ .
Definición Operacional	Conocer en que están empleados los profesionales en Administración de Empresas, que estrategias utilizaron para ingresar al mercado laboral y que limitantes existen en las ofertas de empleo. Se mide por medio de encuestas.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de Empleo • Estrategias de búsqueda de empleo • Limitación de Oferta
Escala de Medición	Cualitativa
Fuente	Encuestas

⁴⁸ <http://www.ism-serveis.com/?idSeccion=2>

⁴⁹ Jahoda, Marie (1982) Empleo y Desempleo: Un Análisis Socio-Psicológico: 26. Madrid: Ediciones Morata, 1986.

Variable	Calidad Educativa
Definición Conceptual	Se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura ⁵⁰ .
Definición Operacional	Saber si las universidades brindan la educación idónea al momento de la formación académica de profesionales para insertarlos al mercado laboral. Se medirá por medio de encuestas.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> • Recurso Educativo • Formación Académica • Perfil Académico o Profesional
Escala de Medición	Cualitativa
Fuente	Encuestas.

Variable	Calidad Universitaria
Definición Conceptual	El concepto de calidad aplicado a las Instituciones de Educación Superior hace referencia a un atributo del servicio público de la educación en general y, en particular, al modo como ese servicio se presta, según el tipo de institución de que se trate ⁵¹ .
Definición Operacional	Es la eficiencia que posee la universidad en la elaboración y renovación de los planes de estudio, y conocer cuál fue la preferencia de los profesionales al momento de elegir su carrera. Se medirá por medio de encuestas.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> • Preferencia Universitaria • Plan de Estudios • Eficiencia
Escala de Medición	Cualitativa
Fuente	Encuestas.

⁵⁰ Crosby, Phillip (2004). *La calidad no cuesta. El arte de cerciorarse de la calidad.*. CERSA

⁵¹ <http://www.cna.gov.co/1741/article-187264.html>

Variable	Sub Empleo
Definición Conceptual	El sub empleo es la situación que se produce cuando una persona no está capacitada como para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo, está ocupada plenamente y toma trabajos menores en los que generalmente se gana poco ⁵² .
Definición Operacional	Se pretende conocer cuáles son las causas del sub empleo en los profesionales de Administración de empresas. Se medirá por medio de encuestas.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiencia estructural de la economía • Insuficiencia de horas • Competencias • Ingresos
Escala de Medición	Cualitativa
Fuente	Encuestas, entrevistas.

Variable	Inversión
Definición Conceptual	Se entiende por inversión a toda vinculación de recursos líquidos a cambio de la expectativa de obtener beneficios durante un período de tiempo futuro ⁵³ .
Definición Operacional	Conocer si la crisis económica afecta la inversión empresarial y el rendimiento de esta. Se medirá por medio de encuestas.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> • Crisis económica • Inversión empresarial • Rendimiento
Escala de Medición	Cualitativa
Fuente	Encuestas, entrevistas.

⁵² <http://es.wikipedia.org/wiki/Subempleo>

⁵³ <http://www.econlink.com.ar/concepto-de-inversion>

Variable	Costos
Definición Conceptual	Es el esfuerzo económico que se debe realizar para lograr un objetivo profesional ⁵⁴ .
Definición Operacional	Analizar de qué manera los costos incurridos en educación se vuelven recuperables a largo plazo. Se medirá por medio de encuestas.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> • Costos educativos
Escala de Medición	Cualitativa
Fuente	Encuestas, entrevistas.

Variable	Infraestructura Personal
Definición Conceptual	Es el conjunto de elementos o servicios que están considerados como necesarios para que una organización pueda funcionar o bien para que una actividad se desarrolle efectivamente.
Definición Operacional	Se permitirá conocer si dichos factores influyen al momento de una contratación laboral. Se medirá por medio de encuestas.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> • Procedencia geográfica • Edad; genero • Capacitaciones recibidas
Escala de Medición	Cualitativa
Fuente	Encuestas.

⁵⁴ Definición de costo - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/costo/#ixzz2xtEsqPXo>

Variable	Productividad Laboral
Definición Conceptual	La productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema ⁵⁵ .
Definición Operacional	Conocer si los profesionales poseen confianza en si mismos y están dispuestos a asumir retos, cambios y compromisos con una determinada empresa. Se medirá por medio de encuestas.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación • Confianza • Compromiso
Escala de Medición	Cualitativa
Fuente	Encuestas.

Variable	Oportunidad Laboral
Definición Conceptual	Se refiere a las ocasiones que tiene una persona de mejorar su situación en el trabajo. Puede significar la posibilidad de un ascenso, una oferta de contratación o la propuesta de iniciar un nuevo proyecto o emprendimiento. ⁵⁶
Definición Operacional	Conocer cómo se encuentra la demanda y oferta en el mercado laboral de profesionales en Administración de Empresas.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> • Situación de mercado • Oferta de contratación
Escala de Medición	Cualitativa
Fuente	Encuestas, entrevistas.

⁵⁵ Fernando Casanova Formación profesional, productividad y trabajo decente Boletín n°153 Cinterfor Mitevideco 2002 [11-2-2008]

⁵⁶ <http://definicion.de/oportunidad/laboral>

3.6 Instrumentos de Medición

Encuesta.

Al usar la técnica de la encuesta se hace evidente que se utilizó, para el estudio, el instrumento del cuestionario.

Cuestionario: “Consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”⁵⁷

Se utilizó este instrumento pues a través de sus preguntas se obtuvo información acerca de las variables de la investigación y sus respectivos indicadores, y con ello conocer cómo perciben, los Administradores de Empresas del municipio de La unión, la situación de la Inserción Laboral; conociendo también su punto de vista para algunas alternativas de solución aplicables a esta.

3.7 Procesamiento de los datos

Una vez obtenida la información necesaria se pasó al procesamiento de ésta, tomando en cuenta ciertos pasos, los cuales se describen a continuación:

- Se revisó cada una de las encuestas, para verificar si estaban contestadas, si alguna no lo estuviera se separó de las que si lo estaban y no fue tomada en cuenta.
- Se verificó que la información recopilada satisficiera las necesidades de información que se tenían en el estudio, sino se tendría que volver al campo a recopilar la información faltante.
- Se elaboró un tabulador general, en el cual estaban todos los criterios y en él se vació la información.

⁵⁷ Roberto Hernández Sampieri, Op. Cit., Página 310.

3.8 Presentación de la Información

Los resultados se presentaron en una página por pregunta la cual contiene:

- La pregunta como encabezado.
- Un objetivo.
- Un cuadro en el cual se muestre a detalle los resultados de la pregunta.
- Una gráfica de pastel donde se muestre gráficamente los resultados y
- Por último un análisis e interpretación de los datos del cuadro y del gráfico.

El análisis consistió en separar los elementos básicos de la información con el ánimo de responder a los problemas planteados.

La interpretación no es más que dar un significado más amplio a la información recabada.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Tabulación de Encuesta dirigida a profesionales de Licenciatura en Administración de Empresas.

1. ¿Se encuentra actualmente trabajando?

Objetivo: Determinar cuántos de los profesionales encuestados se encuentran actualmente trabajando.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	40	80%
No	10	20%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

En esta interrogante un 80% cuenta con un trabajo, mientras que un 20% no cuenta con un empleo

Por medio de la encuesta, aplicada a profesionales graduados de Licenciatura en Administración de Empresas, se ha determinado que el 80% está laborando, pero no todos están desempeñando su profesión en la empresa que laboran.

2. ¿Cuáles son o fueron sus expectativas al momento de buscar un empleo?

Objetivo: Identificar las expectativas de los profesionales al momento de buscar un trabajo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Estabilidad económica	6	12%
Desempeño en un área de su profesión	6	12%
Ganar dinero	0	0%
Todas las anteriores	38	76%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

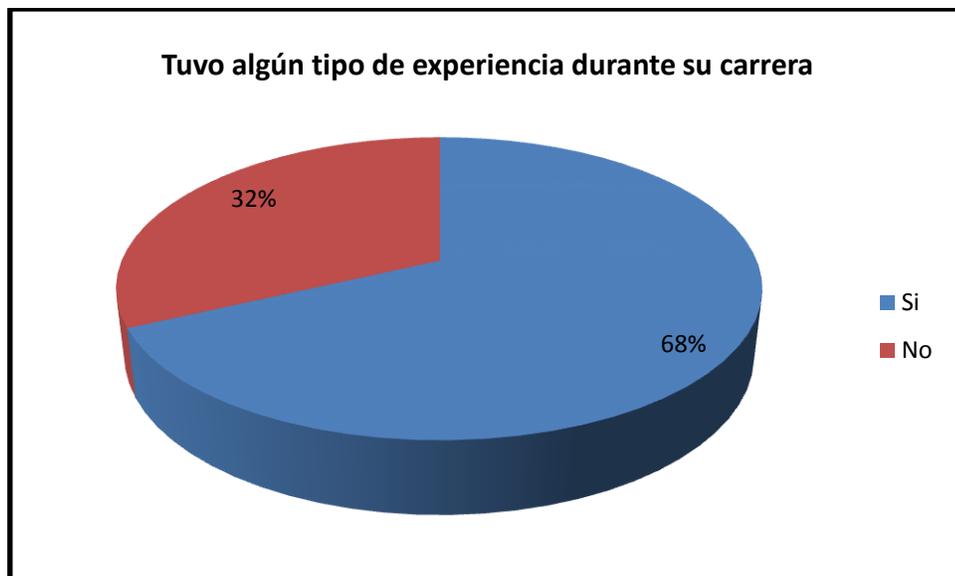
Del total de profesionales encuestados sobre la interrogante cuáles son las expectativas que tienen al buscar un empleo un 76% dijeron estar de acuerdo con todas las expectativas que se presentaron y un 12% lo hacen tan solo por ganar dinero; el 12% restante busca un empleo para desempeñarse en un área de su profesión

Se puede observar que los profesionales al momento de aplicar a una oferta de empleo, buscan estabilidad económica, y mejorar su condición de vida y la de su familia.

3. ¿Tuvo algún tipo de experiencia laboral durante su carrera Universitaria?

Objetivo: Indagar si los profesionales obtuvieron algún tipo de experiencia durante su carrera universitaria.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	34	68%
No	16	32%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

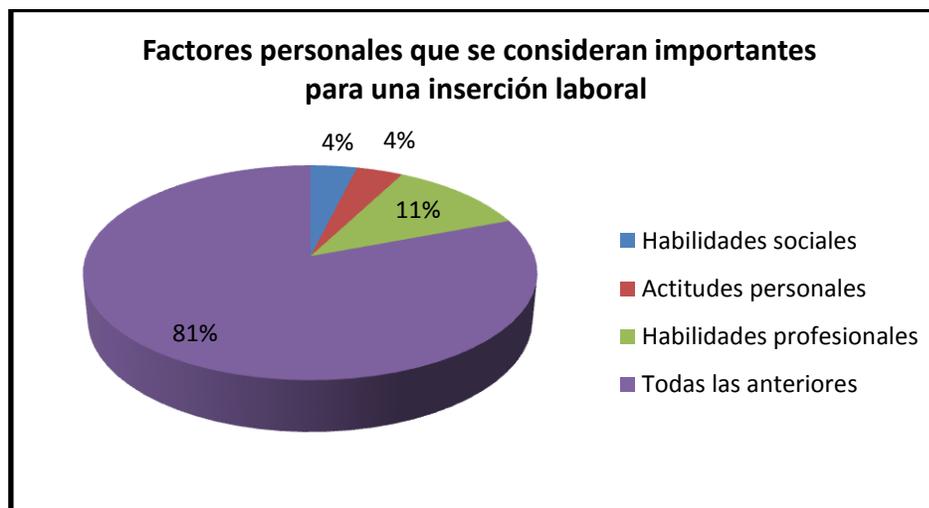
Con relación a la pregunta si obtuvo algún tipo de experiencia durante su carrera el 68% respondió que sí, mientras que el 32% dijo que no.

Con lo anterior se deduce que la experiencia es un factor muy importante para un profesional por ser de mucho peso al momento de insertarse al mercado laboral; sin embargo, no todos tienen la oportunidad de combinar sus estudios con un trabajo, que les permita obtener la experiencia adecuada a su profesión.

4. ¿Qué factores personales considera usted que son importantes para una inserción laboral?

Objetivo: Analizar los factores personales que se consideran importantes para que se dé la inserción laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Habilidades sociales	2	4%
Actitudes personales	2	4%
Habilidades profesionales	6	12%
Todas las anteriores	40	80%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

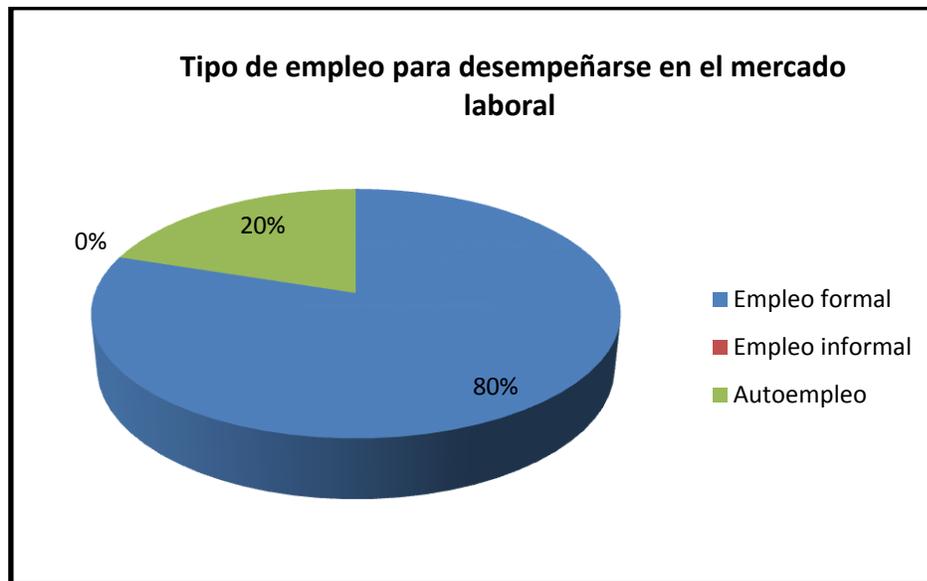
En la interrogante sobre qué factores son importantes para que los graduados se inserten al mercado laboral el 4% considera que son las habilidades personales, otro 4% indicó que son las actitudes personales; en cambio el 12% considero importante las habilidades profesionales, mientras que un 80% optaron por la opción de todas las anteriores.

Los profesionales consideran, que los factores que son tomados en cuenta al momento de insertarse al mercado laboral son las actitudes personales, habilidades sociales y profesionales; ya que cuanto más actitudes y habilidades posea un profesional mayor productividad y beneficios habrán para la empresa.

5. ¿Qué tipo de empleo preferiría para desempeñarse en el mundo laboral?

Objetivo: Analizar los tipos de empleo que prefieren los profesionales para desempeñarse en el mundo laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Empleo formal	40	80%
Empleo informal	0	0%
Autoempleo	10	20%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

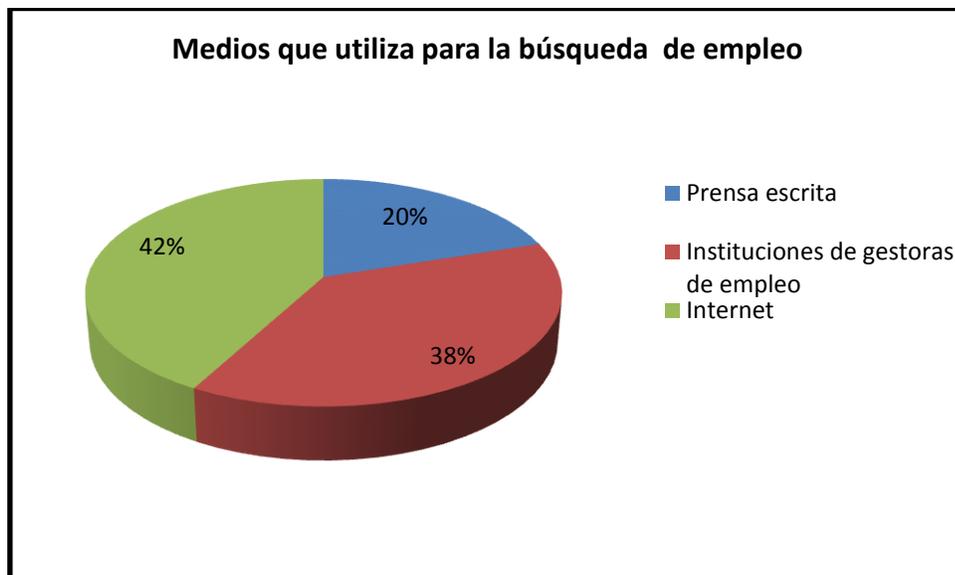
Es así como el 80% de los profesionales en Administración de Empresas prefieren un empleo formal, en comparación al 20% restante que optarían por un autoempleo.

De esta forma se demuestra que los profesionales prefieren el empleo formal para desarrollarse y crecer en sus conocimientos como en experiencias; además que este les permitiría un salario justo y prestaciones sociales mejores que en otro tipo de empleo. Otra de las razones de optar por un empleo formal es porque no se cuenta con los recursos necesarios para iniciar su propia empresa y de esta forma auto emplearse.

6. ¿Qué medio utilizó para la búsqueda de empleo?

Objetivo: Identificar los medios utilizados para la búsqueda de empleo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Prensa escrita	10	20%
Instituciones gestoras de empleo	19	38%
Internet	21	42%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

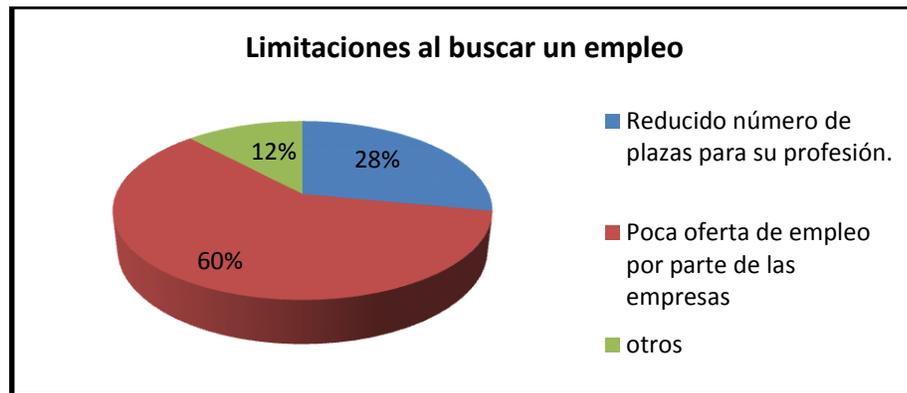
De los 50 profesionales encuestados los medios que mayormente utilizan para buscar empleo son, el internet con un 42%, las instituciones gestoras de empleo con un 38%, y la prensa escrita con un 20%.

Con lo anterior se visualiza que los profesionales no se abocan a las instituciones gestoras de empleo, si no que usan la tecnología para la búsqueda de uno.

7. ¿Cuáles son las limitaciones que se presentan a la hora de buscar un empleo?

Objetivo: Determinar las limitaciones que se presentan a la hora de buscar un trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Reducido número de plazas para su profesión	14	28%
Poca oferta de empleo por parte de las empresas	30	60%
otros	6	12%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

De todos los encuestados el 60% consideran que el municipio hay poca oferta de empleo por parte de las empresas, el 28% indicó hay reducido número de plazas para su profesión, y un 12% considera que son otros factores que limitan la inserción laboral.

Se determina que los profesionales se enfrentan a muchas limitaciones cuando buscan empleo después de graduarse, entre las cuales se destacan que en el mercado laboral del municipio de La Unión no hay disponibilidad de plazas para su profesión y poca oferta de empleo por parte de las empresas, además consideran que hay otros factores como la falta de experiencia y la edad, se toma en cuenta que gran parte de las empresas que se encuentran en dicho municipio son de carácter familiar.

8. ¿Considera usted que la formación académica que recibió a lo largo de su carrera lo dotó de las aptitudes necesarias para desempeñarse en el mercado laboral?

Objetivo: Determinar si la formación académica recibida en su carrera lo dotó de las aptitudes necesarias para desempeñarse en el mercado laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	44	88%
No	6	12%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

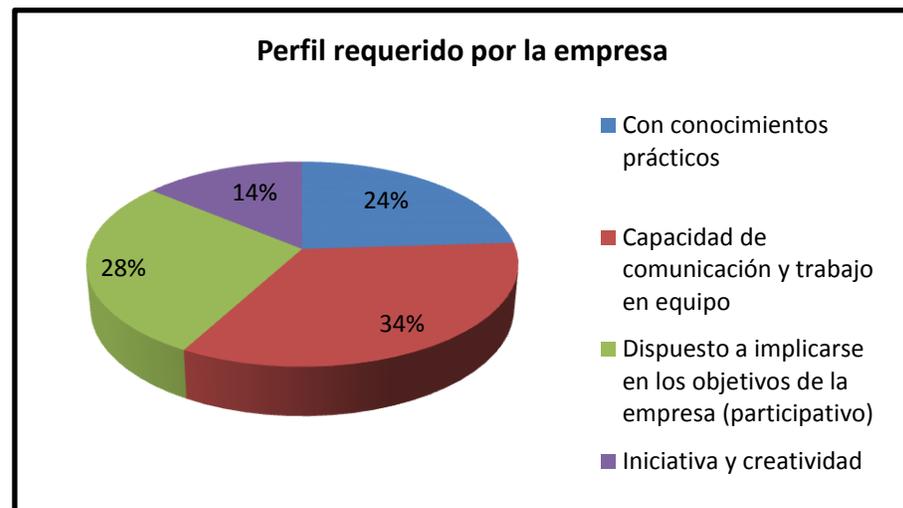
Es notable que de los profesionales encuestados un 88% indicó que efectivamente la formación académica que recibió lo dotó de las aptitudes para desempeñarse en un empleo, mientras que un 12% indicó que no.

Según los datos anteriores se observan que las aptitudes de un profesional se van adquiriendo en toda su formación académica, y así al culminar con su carrera profesional está preparado para desempeñarse en el mercado laboral.

9. De los siguientes puntos, ¿cuáles considera usted que son el perfil académico requerido por las empresas?

Objetivo: Señalar los principales puntos del perfil académico requerido por las empresas.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Con conocimientos prácticos	12	24%
Capacidad de comunicación y trabajo en equipo	17	34%
Dispuesto a implicarse en los objetivos de la empresa (participativo)	14	28%
Iniciativa y creatividad	7	14%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación

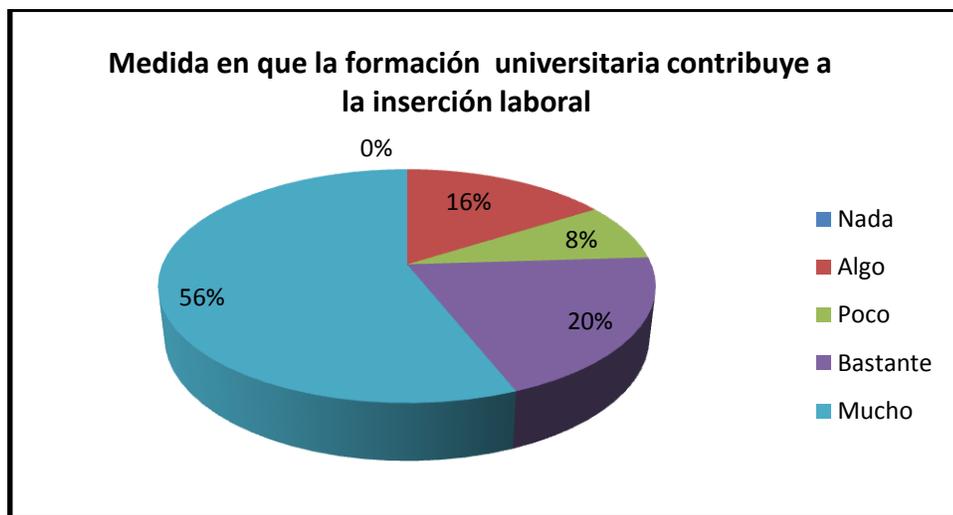
De los encuestados el 34% manifestó que la capacidad de comunicación y trabajo en equipo es parte del perfil requerido por la empresa, el 28% opina que está dispuesto a implicarse en los objetivos de la empresa, el 24% marcó la opción de los conocimientos prácticos, el 14% restante indicó Iniciativa y creatividad.

Se analiza el perfil requerido por la empresa, y los profesionales opinan que la capacidad de comunicación y trabajo en equipo es una de las principales actitudes, además está dispuesto a implicarse en los objetivos de la empresa, pero también es necesario tener conocimientos prácticos, iniciativa y creatividad.

10. ¿En qué medida cree que su formación universitaria contribuye a su inserción laboral?

Objetivo: Identificar en qué medida contribuye su formación universitaria a su inserción laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Algo	8	16%
Poco	4	8%
Bastante	10	20%
Mucho	28	56%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

En la interrogante en qué medida la forma universitaria contribuye a la inserción laboral un 56% indicó que fue de mucha ayuda, un 20% manifestó que fue bastante, en cambio un 16% marcaron que su formación contribuyo algo, y el 8% restante eligió la opción de poco.

La formación universitaria es de mucha ayuda para lograr una inserción laboral en el mercado de trabajo ya que es ahí donde se obtienen conocimientos teóricos en distintas áreas de una profesión y permite crecer en conocimientos nuevos y mejores.

11. De acuerdo a su opinión, ¿cómo ha sido el nivel de coherencia entre su formación académica y su capacidad de desenvolvimiento profesional?

Objetivo: Determinar cómo ha sido es el nivel de coherencia entre su formación académica y su capacidad de desenvolvimiento profesional.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	16	32%
Regular	2	4%
Bueno	32	64%
Malo	0	0%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

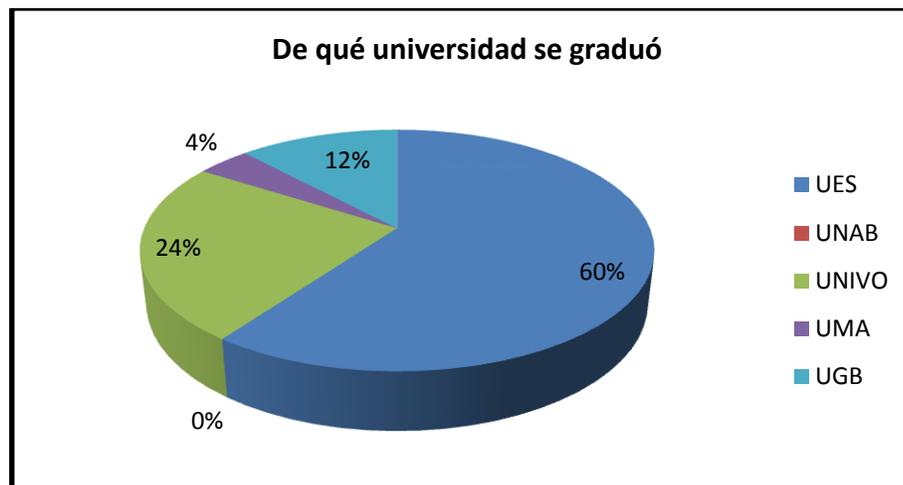
Se puede decir que de la muestra elegida el 64% opinaron que el nivel de coherencia es bueno, un 32% indicó que es excelente, mientras que un 2% restante manifestó que fue regular.

Los resultados indican que el nivel de coherencia entre la formación académica y la capacidad de desenvolvimiento es bueno de acuerdo a la opinión de la mayoría de los profesionales, encuestados independientemente de la universidad de la cual recibió su formación académica.

12. ¿De qué Universidad se graduó?

Objetivos: Identificar de que Universidad se graduó el profesional encuestado del municipio de La Unión.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
UES	30	60%
UNAB	0	0%
UNIVO	12	24%
UMA	2	4%
UGB	6	12%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

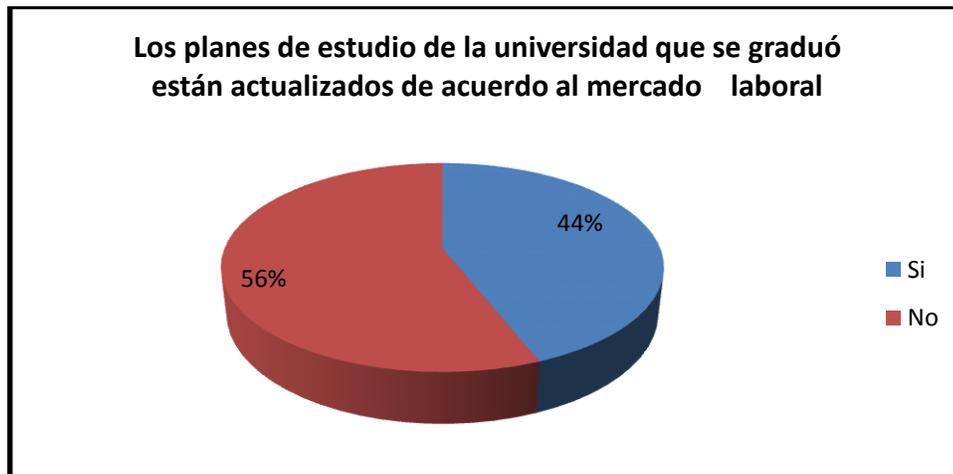
En relación a la interrogante acerca de cuál universidad se graduó el profesional el 60% de encuestados indicó que de la Universidad de El Salvador, mientras que un 24% manifestó haberse graduado de la Universidad de Oriente, el 12% respondió que de la Universidad Gerardo Barrios, y el 4% restante dijo de la Universidad Modular Abierta.

Las universidades más demandadas por los bachilleres para seguirse formando es la Universidad de El Salvador por ser considerada la más económica a nivel de la zona oriental inclusive a nivel nacional.

13. ¿Considera usted que los planes de estudio de la universidad de la que se graduó se van actualizando periódicamente de acuerdo a lo que el mercado laboral está demandando?

Objetivo: Indagar sobre la actualización periódica de los planes de estudio en las distintas universidades de acuerdo a lo que el mercado laboral está demandando.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	44%
No	28	56%
Total	50	100%



Fuente:elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

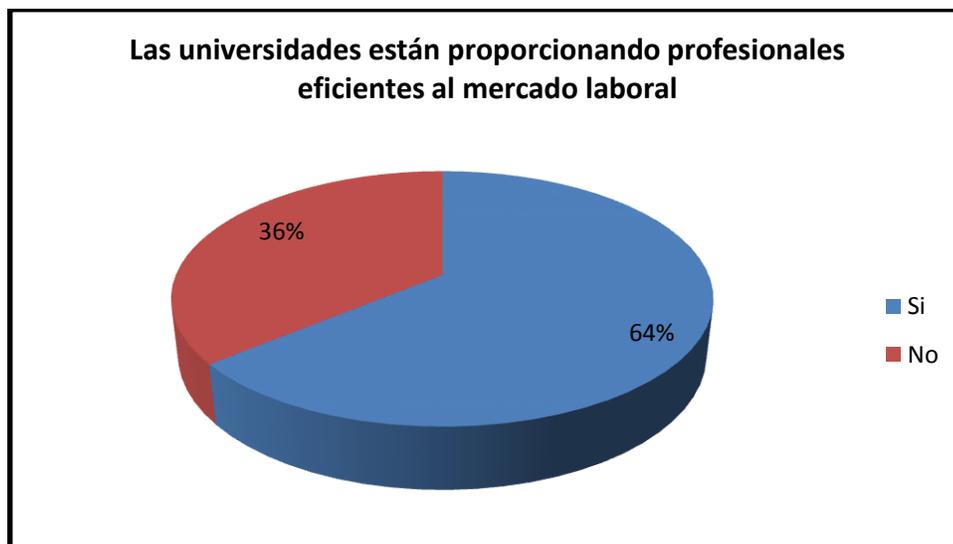
En esta interrogante el 28% de encuestados opinaron que los planes de estudio de la universidad donde se graduó no están actualizados mientras que un 22% consideró que si lo están.

Los planes de estudios de las universidades no están actualizados de acuerdo a las necesidades del mercado laboral, ya que estas no hacen estudios periódicamente para hacer un diagnóstico de las necesidades de las empresas privadas y públicas para incluir materias relacionadas con lo que el mercado laboral necesita, haciendo más práctica la formación académica y del profesional para que este conozca más sobre el entorno y la realidad empresarial.

14. ¿Considera usted que las universidades están proporcionando al mercado laboral profesionales eficientes?

Objetivo: Analizar si las universidades están proporcionando al mercado laboral profesionales eficientes.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	64%
No	18	36%
Total	50	100%



Fuente:elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

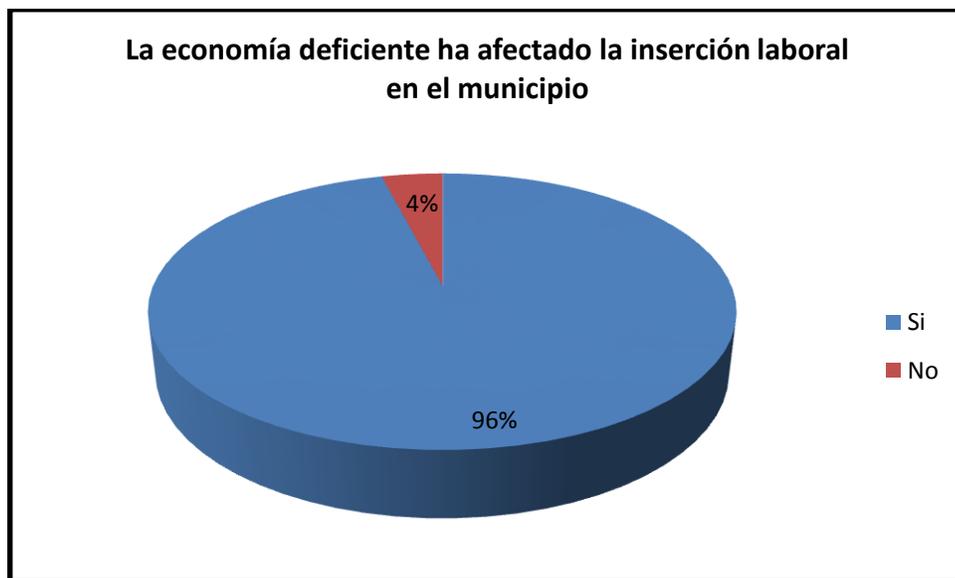
Según los resultados obtenidos el 64% consideró que las universidades sí están proporcionando profesionales eficientes al mercado laboral y un 36% que no lo están haciendo.

De los datos se puede observar que las universidades tratan de proporcionar profesionales eficientes, al mercado laboral, aun así debe mejorar la calidad de la educación que es impartida a lo largo de la carrera para darle oportunidad a los profesionales de incorporarse al mercado laboral adecuándose a las necesidades de la empresa.

15. ¿Considera usted que la deficiente economía ha afectado la inserción laboral en su municipio?

Objetivo: Analizar si la deficiente economía ha afectado la inserción laboral en municipio de La Unión.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	48	96%
No	2	4%
Total	50	100%



Fuente:elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

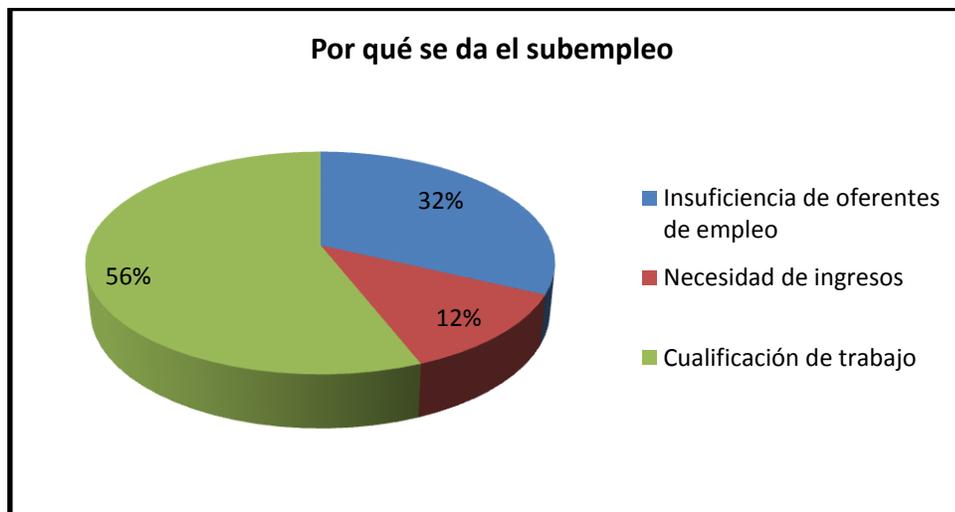
El 96% de los encuestados consideran que la inserción laboral de profesionales ha sido afectada por la deficiente economía en la cual se encuentra el país, y el 4% consideran que no se ha visto afectada.

A raíz de la deficiente economía que existe; la inserción laboral de profesionales en el país como en el municipio se ha visto afectada ya que si esta no crece por ende, se genera menos oportunidades para los profesionales.

16. ¿Por qué considera usted que se da el sub empleo?

Objetivo: Analizar algunas las razones por las que se da el sub empleo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiencia de oferentes de empleo	16	32%
Necesidad de ingresos	6	12%
Cualificación de trabajo	28	56%
Total	50	100%



Fuente:elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

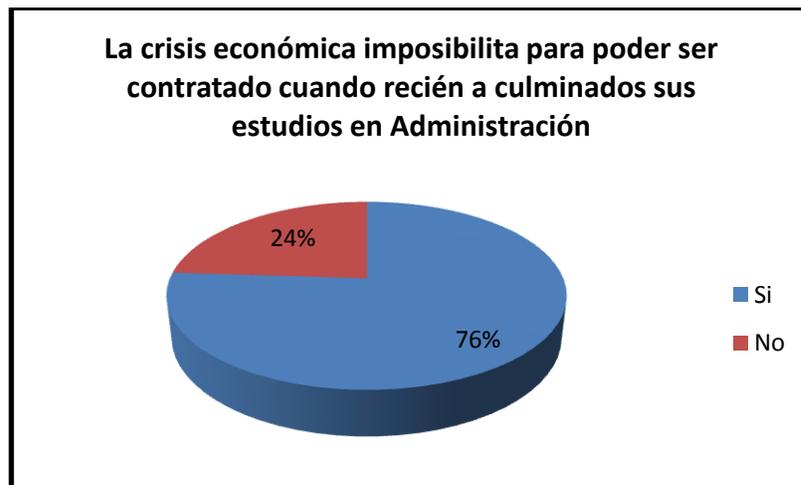
El 56% considera que el subempleo se da porque en el municipio hay cualificación de trabajo, un 32% lo atribuye a la insuficiencia de ofertas de trabajo, y el 12% restante que por necesidad de ingreso.

Los profesionales consideran que el subempleo se da porque hay cualificación de trabajo y una poca oferta de empleo para ellos, estos al no poder encontrar un empleo aceptan estar subempleados, independientemente si el puesto está relacionado con su profesión o no. Otra de las razones es la ausencia de un favorable desarrollo económico que permita un mayor crecimiento para que ésta ofrezca plazas de acuerdo a la profesión demandada.

17. ¿Considera que la crisis económica, que actualmente existe, imposibilita para poder ser contratado o insertado en el mercado laboral cuando recién ha culminado sus estudios de Administración de Empresas?

Objetivos: Analizar si la de la crisis económica, imposibilita la inserción al mercado laboral cuando recién se ha culminado los estudios universitarios en Administración de Empresas.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	76%
No	12	24%
Total	50	100%



Fuente:elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

De los 50 profesionales en administración de empresas que se encuestaron un 76% consideraron que la crisis económica ha imposibilitado la inserción cuando recién han culminado sus estudios, y tan solo un 24% consideran que no se debe a la crisis económica sino que a otros factores.

La crisis económica ha imposibilitado que los profesionales encuentren un empleo cuando recién se han graduado, por que las empresas cuando invierten en nuevo personal prefieren a un empleado con más experiencia en las áreas donde necesitan personal y que esté ya capacitado para mejoramiento de la empresa, sin darle la oportunidad a los nuevos profesionales de desarrollarse y poner en práctica los conocimientos que han recibido durante toda su formación académica.

18. En su opinión, ¿cree que las empresas están realizando la suficiente inversión empresarial con respecto a la contratación de personal recién graduados sin ninguna experiencia previa, para que estos se incorporen en el mercado laboral del municipio?

Objetivos: indagar si las empresas están realizando la suficiente inversión empresarial con respecto a la contratación de personal recién graduado sin ninguna experiencia previa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	8%
No	46	92%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

De acuerdo a la información obtenida el 92% piensan que las empresas no están invirtiendo en recién graduados sin experiencia y un 8% considera que sí.

Como es notable, los encuestados piensan que las empresas no están invirtiendo en nuevos empleados recién graduados y sin experiencia. Los dueños y encargados no invierten por temor a que su empleado se vaya en busca de un mejor empleo cuando estén más capacitados ya que al estarlo se garantiza de una mejor actitud y mejores habilidades para desempeñar su profesión. Las empresas deben crear lineamientos y estrategias para que sus colaboradores enfrentan los desafíos propios de sus puestos, así como fomentar la integración, el compromiso y la lealtad.

19. ¿Cree usted que el costo de toda su formación académica universitaria valió la pena y lo hace suficientemente atractivo para que ahora en el mercado laboral sea contratado por una empresa?

Objetivo: Evaluar si los costos de la formación académica, universitaria valieron la pena y lo hace suficientemente atractivo para que ahora el mercado laboral lo absorba.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	46	92%
No	4	8%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

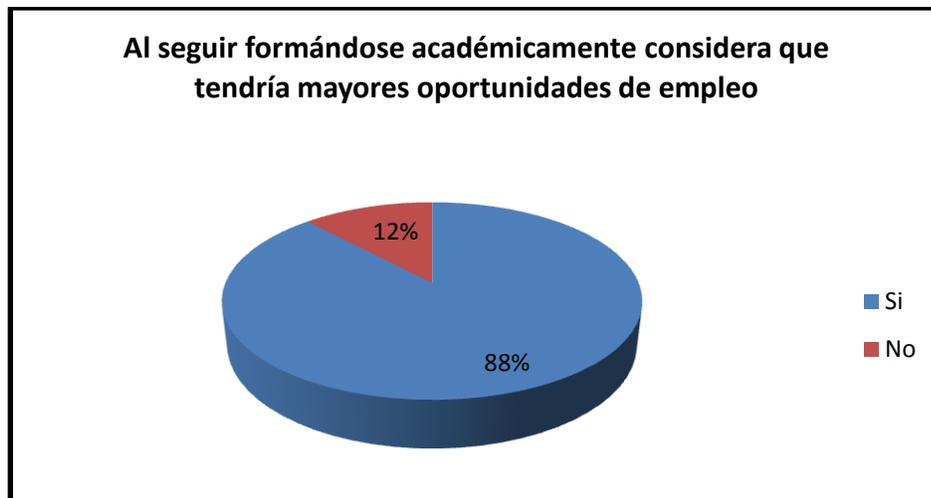
En esta interrogante el 92% respondió que sí valió la pena el costo de su formación académica, mientras que un 8% indicó que no.

El resultado de la opinión de los graduados en Administración de Empresas nos indica que el costo de la formación académica, valió la pena ya que una carrera universitaria hace atractivo a una persona para poder ser contratada en el mercado laboral, aun cuando hoy en día es difícil encontrar un empleo. Pero al lograr insertarse al mercado laboral se tiene la oportunidad de tener una estabilidad económica

20. Al seguir formándose académicamente, por ejemplo, estudiando cursos de pedagogía, maestría y doctorado en áreas de Administración. ¿Considera que tendría mayores oportunidades de poder ser insertado en el mercado laboral?

Objetivo: Conocer la opinión de los profesionales si al seguirse formando académicamente tendría mayores oportunidades de poder ser insertado en el mercado laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	44	88%
No	6	12%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

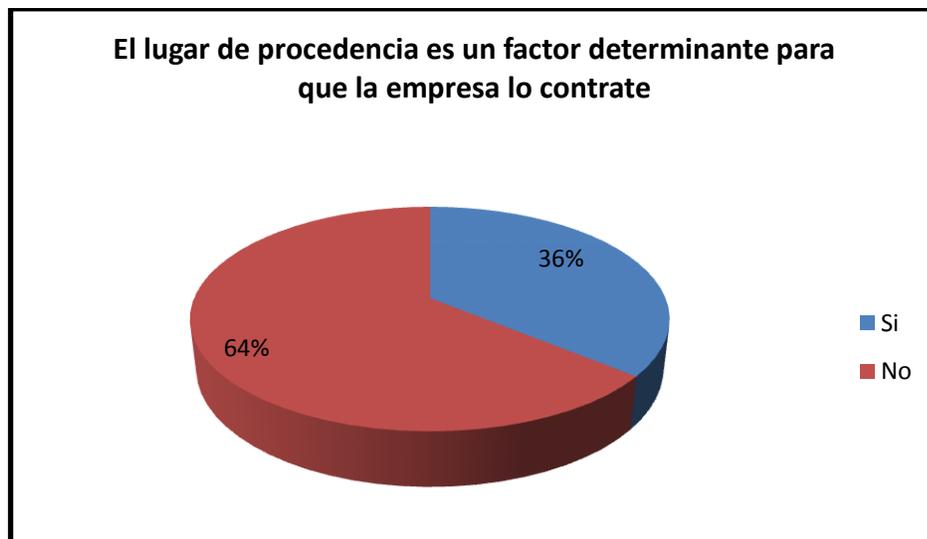
De 50 profesionales encuestados el 88% manifestó que si tendría mayores oportunidades de insertarse al mercado laboral; mientras que el 12% manifestó que no tiene mayor oportunidad laboral al seguirse formando académicamente.

Se observa que los profesionales prefieren seguirse preparando académicamente y así lograr mejores oportunidades laborales y estar a la vanguardia en un mercado laboral ampliamente competitivo.

21. ¿Su lugar de procedencia será un factor determinante para que las empresas lo contraten?

Objetivo: Determinar si el lugar de procedencia es un factor determinante para que las empresas contraten personal.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	36%
No	32	64%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

De los 50 profesionales encuestados un 36% manifestó que el lugar de procedencia si era un factor determinante para su contratación, mientras que el 64% manifestó que a los contratantes les era indiferente.

Según los datos podemos observar que el lugar de procedencia muchas veces no es un obstáculo para brindar un empleo a un profesional ya que esto les es indiferente a los empleadores dado que prefieren que cumplan con su trabajo pero también se da el caso de que este se convierte en un factor negativo y los profesionales no pueden acceder a un empleo por el lugar de donde proceden.

22. ¿Desde su punto de vista, considera que a las empresas les importa la edad y el género al momento de contratar personal que recientemente se haya graduado de la universidad?

Objetivo: Indagar si a las empresas le importa la edad y el género al momento de contratar personal que recientemente se haya graduado de la universidad.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	36	72%
No	14	28%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

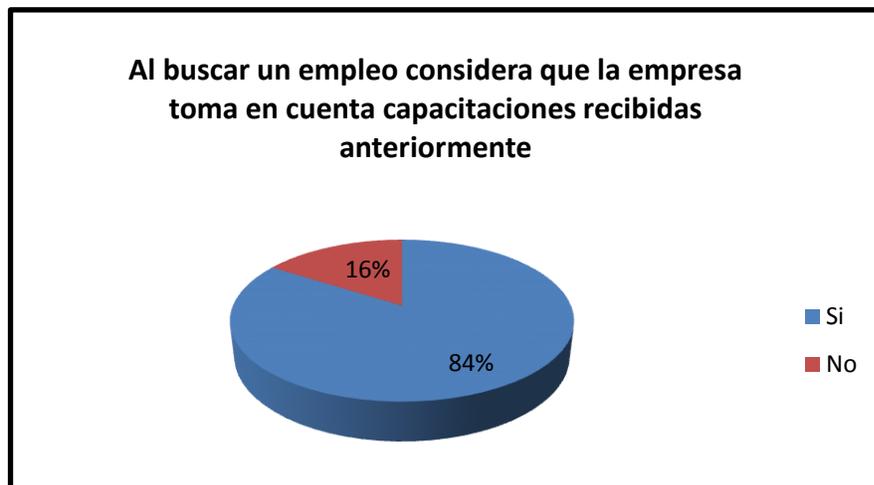
De un total de 50 profesionales encuestados acerca del punto de vista que poseen ellos con respecto a lo que exigen en las empresas hoy en día al recién graduado el 72% manifestó que si era tomado en cuenta; mientras que el 28% manifestó que no era importante.

Se puede concluir de este dato que para la mayoría de las empresas la edad y el género del candidato, juegan un papel muy importante al momento de contratar personal y esto se debe en algunos casos por el tipo de plaza al que aplica o al tipo de empresa a la que aplican los buscadores de empleo.

23. ¿Al momento de buscar empleo, considera que las empresas le toman importancia a capacitaciones que antes hubiese recibido?

Objetivo: Determinar si al momento de buscar un empleo la empresa toma en cuenta las capacitaciones que antes hubiera recibido.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	42	84%
No	8	16%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

Al consultarle a 50 profesionales acerca de si las empresas toman en cuenta las capacitaciones que ha recibido a lo largo de la carrera el 84% de estos manifestó que si las tomaban en cuenta al momento de aplicar a un determinado empleo; mientras que solamente un 16% manifestó que no habían sido tomadas en cuenta.

Se observa que por opinión de los profesionales las capacitaciones son tomadas en cuenta por los empresarios al momento de que estos aplican a un determinado empleo, lo cual muchas veces los favorece dado que les abre mayores oportunidades de una mejor plaza laboral y también proporciona conocimientos extras a los profesionales.

24. ¿Al momento de ser contratado, considera que las empresas tomarán en cuenta su visión de innovar para cambiar aspectos de esta?

Objetivo: Conocer la opinión de los profesionales con respecto a la empresa si esta toma en cuenta su visión de innovar para cambiar aspectos de esta.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	36	72%
No	14	28%
Total	50	100%



Fuente:elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

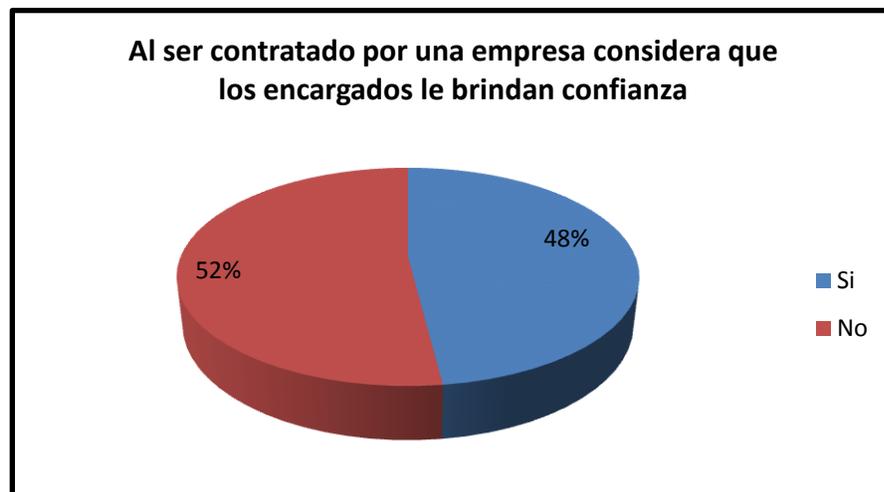
De una muestra de 50 profesionales cuestionados acerca de si es tomada en cuenta su visión de innovación dentro de la empresa de estos el 72% manifestó que si era tomada en cuenta; mientras que el 28% manifestó que no eran tomados en cuenta.

Se puede indicar que muchas veces las empresas toman en cuenta ideas nuevas que puedan aportar sus empleados, con el fin de mejorar la cultura organizacional dentro de la empresa y a la vez permitir un mayor desenvolvimiento de los empleados y permitir que estos salgan de una rutina diaria.

25. ¿Al ser contratado por las empresas considera que los encargados de esta dan confianza al empleado de manifestar ideas o sugerencias?

Objetivo: Analizar si al ser contratado los profesionales consideran que los encargados de la empresa brindan confianza al empleado de manifestar ideas o sugerencias.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	48%
No	26	52%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

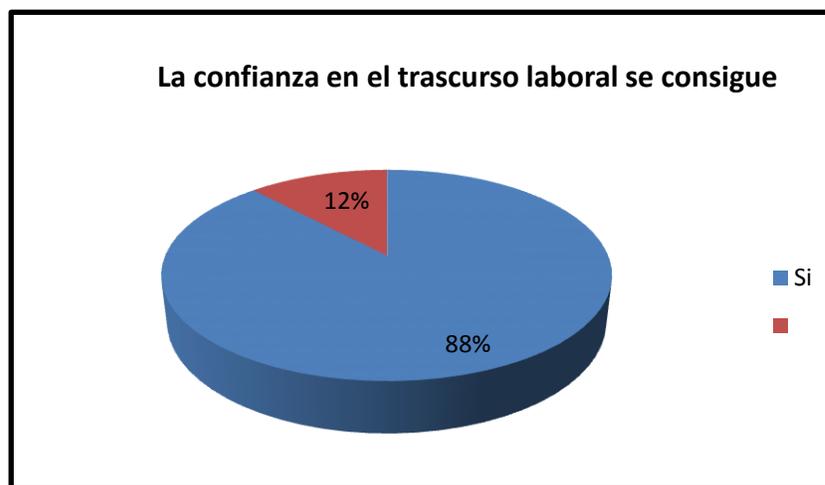
De 50 profesionales encuestados se les consulto acerca de la confianza que les brindan los empleadores cuando son contratados el 48% manifestó que si se les brindaba confianza y el 52% manifestó que no les tenían la confianza debida.

Este dato indica que muchas veces hay discrepancias entre los nuevos empleados con los encargados de la empresa, lo cual nos demuestra que en algunos casos no se les brinda la confianza necesaria y puede deberse a la inexperiencia de estos o a la misma situación que se vive hoy en día.

26. ¿Considera que lo anterior es algo que en el transcurso de laborar se consigue?

Objetivo: Analizar si la confianza del encargado de la empresa con el transcurso del tiempo se obtiene.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	44	88%
No	6	12%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

Los profesionales encuestados manifestaron con un 88% que la confianza se ganaba con el paso del tiempo; mientras que un 12% manifestó que no era posible obtenerla.

Se concluye que la confianza se adquiere en el transcurso laboral esto se da debido a que poco a poco se va conociendo al empleado y su forma de desenvolverse dentro de la empresa.

27. Al ser contratado por una empresa, ¿Cómo ve su puesto de trabajo? Como un compromiso serio con la empresa y de obtención de experiencia; o un generador de ingresos simplemente.

Objetivo: Conocer cómo ven los profesionales su puesto de trabajo al ser contratados.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Un compromiso serio con la empresa y de obtención de experiencias	44	88%
Un generador de ingresos simplemente	6	12%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

De un total de 50 profesionales encuestados acerca de cómo ven ellos su puesto de trabajo el 88% manifestó que lo tomaban como un compromiso serio con la empresa, mientras que el 12% manifestó que solo era un medio generador de ingresos.

Podemos observar que los profesionales ven su puesto de trabajo como un compromiso serio, no nada más como generador de ingresos lo que nos indica que muchas veces los profesionales están capacitados para desempeñar su trabajo de la mejor manera posible.

28. ¿Es la situación laboral del municipio idónea para que los nuevos profesionales se puedan insertar en el mercado?

Objetivos: Determinar si la situación laboral del municipio es idónea para que los nuevos profesionales puedan insertarse al mercado laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	20%
No	40	80%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

Al consultarle a un grupo de profesionales acerca de la situación laboral es la idónea el 20% manifestó que si era la idónea; mientras que el 80% dijo no estar de acuerdo.

Se observa claramente que para los nuevos profesionales la situación laboral no es la idónea para desempeñarse como profesional y esto puede deberse a múltiples factores q afectan como la delincuencia, la crisis económica que se vive, etc.

29. ¿Considera que hay ofertas de empleo en el mercado laboral del municipio para la carrera que estudió?

Objetivo: Analizar si en el mercado laboral del municipio existen ofertas de empleo para la carrera de Lic. En Administración de Empresas.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	16%
No	42	84%
Total	50	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

De una muestra de 50 profesionales encuestados, el 16% manifestaron que si existían ofertas de empleo en el municipio; mientras que el 84% manifestó que no existían suficientes ofertas de empleo.

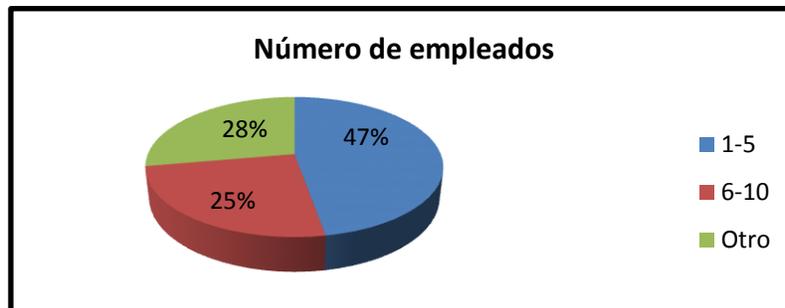
Esto demuestra que aparte de no tener la mejor situación laboral en el municipio tampoco existen suficientes ofertas de empleo para los profesionales en Administración de Empresas dado que la demanda de empleo es mayor que la oferta que hay en el municipio.

4.2 Tabulación de encuesta dirigida a empresarios del municipio de La Unión

1. ¿Cuántos empleados están actualmente laborando en su empresa?

Objetivo: Indagar por medio de los empresarios, cual es la cantidad de empleados que laboran actualmente dentro de la empresa encuestada.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1-5	51	47%
6-10	27	25%
Otro	30	28%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

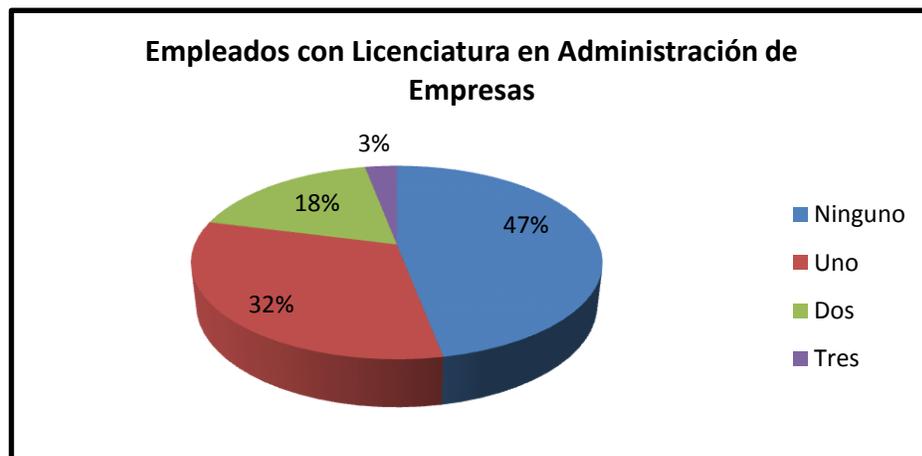
De un total de 108 empresarios del municipio de La Unión a los cuales se les cuestionó acerca de cuantas personas laboraban en su empresa de estos el 47% manifestó que laboraban entre 1-5 personas; mientras que otros manifestaron que laboraban 6-10 personas lo que representa un 25% de los empleados y el 28% de los empresarios manifestó que en su empresa laboraban más de 10 empleados lo que representa el 28% restante.

De lo anterior podemos observar que en la mayoría de empresas lo máximo de personas laborando son cinco personas, lo que nos da a entender que las empresas no quieren contratar más personal del que ya poseen y esto provoca disminuciones de oportunidades de empleo para los nuevos profesionales.

2. ¿De estos empleados; cuantos son Lic. en Administración de Empresas?

Objetivo: Estimar la cantidad de personas que son graduados en Licenciatura en Administración de Empresas y que actualmente se encuentran laborando dentro de una empresa o institución.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	51	47%
Uno	35	32%
Dos	19	18%
Tres	3	3%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

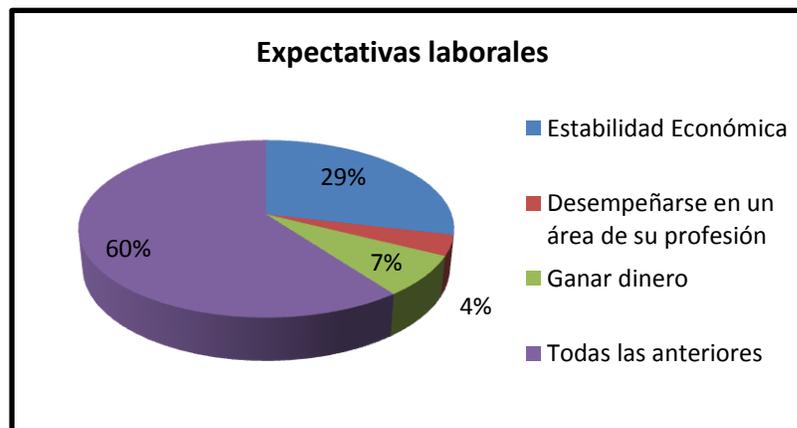
De un total de 108 empresarios el 47% manifestó que de sus empleados ninguno es Lic. En Administración de Empresas, mientras que el 32% manifestó tener por lo menos uno empleado, el 18 % lo conforman los empresarios que tienen dos y solamente el 3% de los empresarios manifestaron tener tres empleados Administradores de Empresas dentro de su negocio.

Se observa que el mercado laboral para un profesional en Administración de Empresas es deficiente ya que existen varios demandantes y poca oferta laboral, lo que muchas veces obliga a los profesionales a no desempeñarse en áreas de su profesión, migraciones hacia otros departamentos o migraciones al exterior del país.

3. ¿Cuáles considera usted que son las expectativas laborales de los buscadores de empleo?

Objetivo: Obtener información de parte de los empresarios, acerca de cuáles son las expectativas laborales de los buscadores de empleo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Estabilidad Económica	31	29%
Desempeñarse en un área de su profesión	4	4%
Ganar dinero	8	7%
Todas las anteriores	65	60%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e Interpretación:

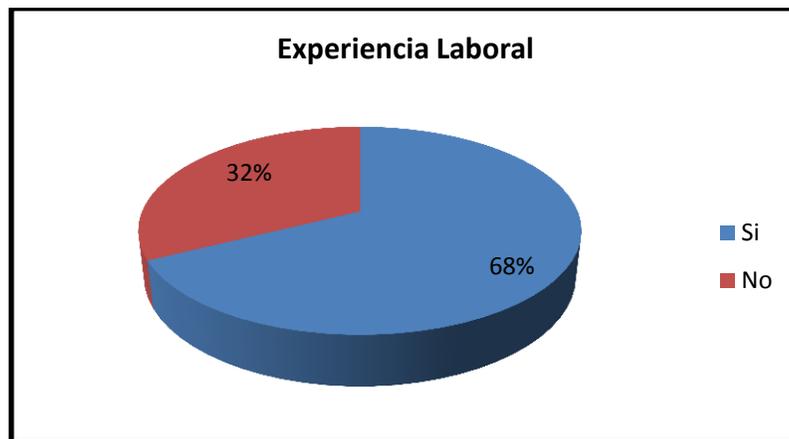
De una muestra de 108 empresarios cuestionándoles acerca de cuáles son las expectativas laborales que posee un candidato estos manifestaron, que el 29% busca una estabilidad económica, el 4% busca desempeñarse en un área de su profesión, el 7% solo tiene interés de ganar dinero; y el 60% de los candidatos posee todas las expectativas laborales mencionadas anteriormente.

Se concluye que los candidatos la mayoría de las veces aplica a un determinado empleo para obtener una estabilidad económica, ganar dinero o todas las opciones pero de lo que menos se preocupan es de desempeñarse en un área de su profesión.

4. ¿toma en cuenta, al momento de contratar personal, la experiencia laboral?

Objetivo: Conocer si los empresarios toman en cuenta la experiencia laboral de los candidatos; al momento de que estos aplican a una plaza determinada.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	73	68%
No	35	32%
Total	108	100%



Fuente:elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

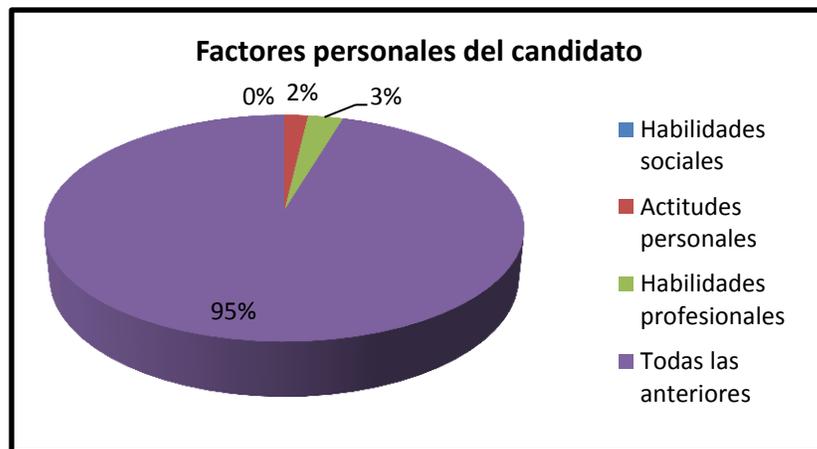
Al consultarle a los empresarios acerca de la experiencia laboral de los candidatos el 68% manifestó que si tomaba en cuenta la experiencia laboral; mientras que el 32% manifestó no tomarla en cuenta.

De los datos arrojados por la encuesta realizada a los empresarios se concluye que los nuevos profesionales no poseen muchas oportunidades de poderse insertar al mundo laboral, lo que hace imposible que estos adquieran la experiencia requerida por las empresas, por lo tanto estos muchas veces no ejercen la profesión para la cual han dedicado sus estudios.

5. ¿Qué factores personales considera usted que debe poseer el candidato para una inserción laboral?

Objetivo: Evaluar qué factores personales son tomados en cuenta por los empresarios, para que el candidato pueda insertarse al mundo laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Habilidades sociales	0	0%
Actitudes personales	2	2%
Habilidades profesionales	3	3%
Todas las anteriores	103	95%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

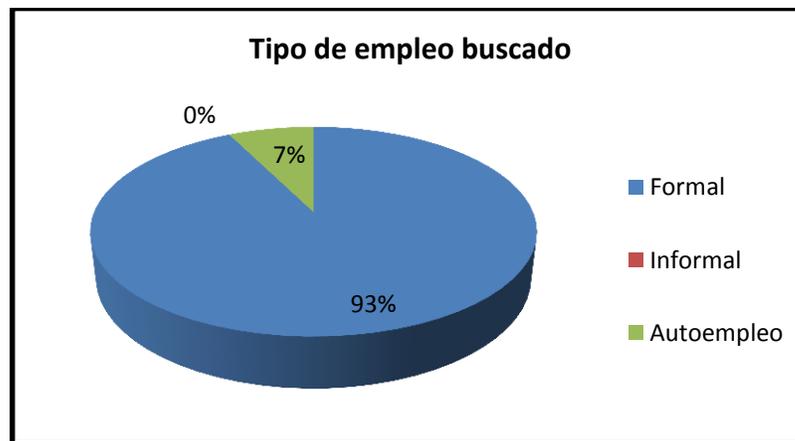
De los 108 encuestados acerca de los factores personales que toma en cuenta al momento de ofrecer una oportunidad laboral estos manifestaron que las habilidades sociales representan el 0%, las actitudes personales representan un 3% pero los empresarios manifiestan que prefieren en un 95% que los candidatos posean todos los factores mencionados.

En relación a los datos obtenidos, se observa que todos los factores personales del candidato son importantes para los contratantes a la hora de elegir al candidato que ocupará la plaza en cuestión

6. ¿Generalmente, qué tipo de empleo buscan las personas para desempeñarse en el mundo laboral?

Objetivo: Conocer el tipo de empleo que generalmente prefieren buscar las personas, para desempeñarse en el mercado laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Formal	100	93%
Informal	0	0%
Autoempleo	8	7%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

De una muestra de 108 empresarios encuestados acerca del tipo de empleo que prefieren las personas generalmente es el empleo formal el cual conforma el 93%, mientras que el informal un 0% y el autoempleo representa el 7% de los datos.

Según datos obtenidos la mayoría de personas optan por un empleo formal, esto se debe quizás a las prestaciones que se dan en la mayoría de empleos, mientras que el sector informal de empleo es descartado por las personas quedando el autoempleo como una última opción para los buscadores de empleo.

7. ¿Qué medio utiliza para publicar ofertas de empleo?

Objetivos: Indagar acerca del medio más utilizado por los empresarios para dar a conocer sus ofertas de empleo a los demandantes.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Prensa escrita	29	27%
Inst. Gestoras de Empleo	49	45%
Internet	30	28%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

De una muestra de 108 empresarios encuestados un 27% manifestó que utilizan la prensa escrita para dar a conocer sus ofertas de empleo, el 45% utiliza instituciones gestoras de empleo, mientras que el 28% utiliza el internet como un medio para ofertar empleo.

Se observa que los empresarios tienen sus preferencias al momento de publicar una plaza de empleo, la mayoría utiliza instituciones gestoras de empleo, mientras que otros se abocan a la prensa escrita y el internet.

8. ¿Cuáles son las limitaciones que se presentan a la hora de ofrecer un empleo?

Objetivo: Conocer cuáles son las limitaciones que se les presentan a los empresarios al momento de ofrecer un empleo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Escaso personal idóneo para el puesto de trabajo	72	67%
Poco recurso económico	24	22%
Otro	12	11%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

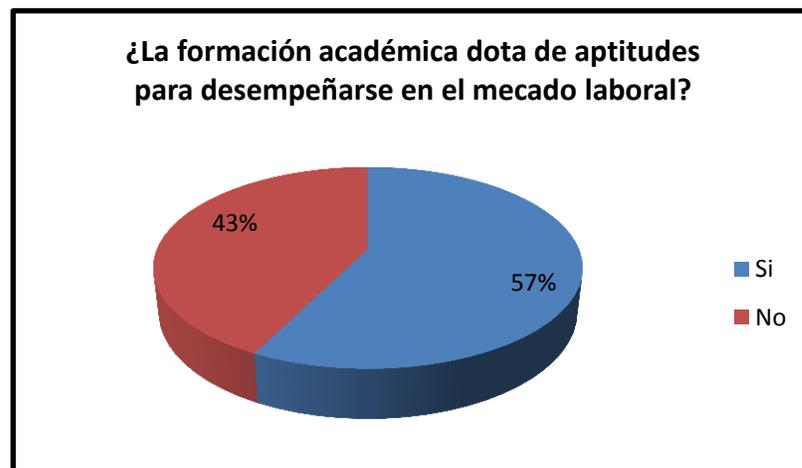
De los 108 empresarios encuestados acerca de las limitaciones al momento de ofrecer un empleo el 67% manifestó que una de ellas era el escaso personal idóneo para el puesto de trabajo, el 22% dijo que era debido al poco recurso económico y un 11% manifestó que se debía a otro tipo de limitaciones.

Se concluye que los empresarios se enfrentan con el problema de la falta de mano de obra capacitada para la plaza que está ofertando, otro factor es el poco recurso económico con el que cuenta la empresa lo que disminuye la contratación de más personal y también para los empresarios surgen otro tipo de limitaciones como grado académico, profesión del candidato, etc.

9. ¿Considera usted que la formación académica que reciben los profesionales a lo largo de su carrera lo dota de las aptitudes necesarias para desempeñarse en el mercado laboral?

Objetivo: Analizar si la formación académica recibida por los profesionales en la trayectoria de su carrera, lo dota de las aptitudes necesarias para desempeñarse en el mundo laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	62	57%
No	46	43%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e Interpretación:

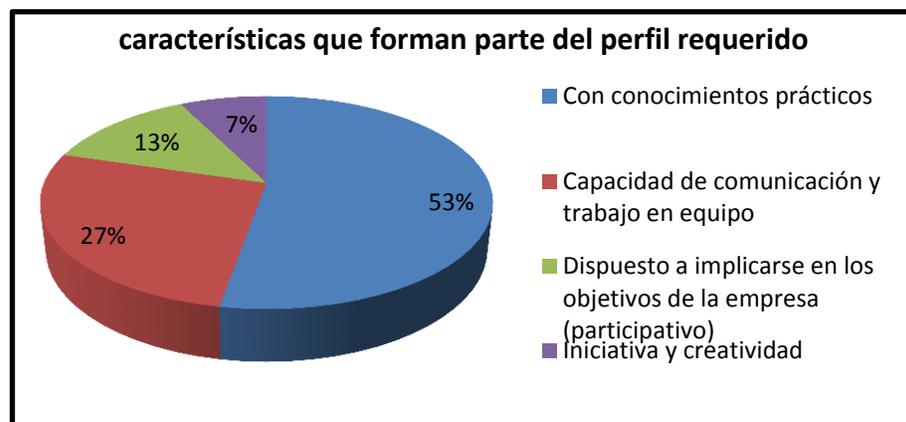
De una muestra de 108 empresarios encuestados el 57% manifestó que la formación académica dota de aptitudes para desempeñarse en el mercado laboral; mientras que el 43% manifestó que no dotaba de aptitudes para el desempeño laboral.

Se puede concluir que los empresarios se encuentran en una leve discrepancia entre si la formación académica dota o no de las aptitudes para desempeñarse en el mercado laboral, ya que se piensa que todo depende de la experiencia laboral de los profesionales.

10. De los siguientes puntos, ¿cuáles considera usted que son el perfil académico requerido con el que debe contar el candidato?

Objetivo: Conocer cuál es el perfil académico que se exige por parte de los empresarios y que debe poseer la persona para ser considerada candidata al puesto de trabajo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Con conocimientos prácticos	57	53%
Capacidad de comunicación y trabajo en equipo	29	27%
Dispuesto a implicarse en los objetivos de la empresa (participativo)	14	13%
Iniciativa y creatividad	8	7%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

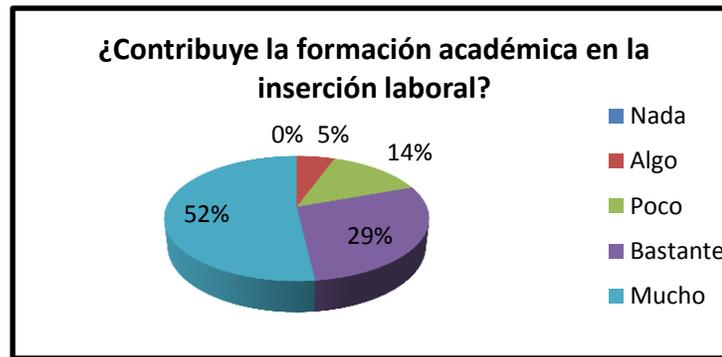
Del 100% de los encuestados el 53% opta por tomar como una de las características principales el tener conocimientos prácticos; un 27% por la capacidad de comunicación y trabajo en equipo; el 23% prefiere contratar profesionales participativos y el 7% restante que posean iniciativa y creatividad.

A la mayoría, de empresarios, les interesa más que los profesionales lleven conocimientos prácticos a la hora de ser seleccionados para un puesto de trabajo; es decir, que tengan experiencia sobre las funciones a desempeñar. Sin embargo, no es tarea fácil para los profesionales, recién graduados, obtener un empleo donde uno de los principales requisitos es la experiencia. Así como la gran mayoría de empresas exigen experiencia de igual forma no hay manera de obtener esa experiencia porque son muy pocas las empresas que dan la oportunidad de adquirir experiencia.

11. ¿En qué medida cree que la formación universitaria contribuye a la inserción laboral de los profesionales?

Objetivo: Establecer cómo contribuye a la inserción laboral de los profesionales, la formación universitaria que estos reciben.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Algo	6	6%
Poco	15	14%
Bastante	31	29%
Mucho	56	52%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

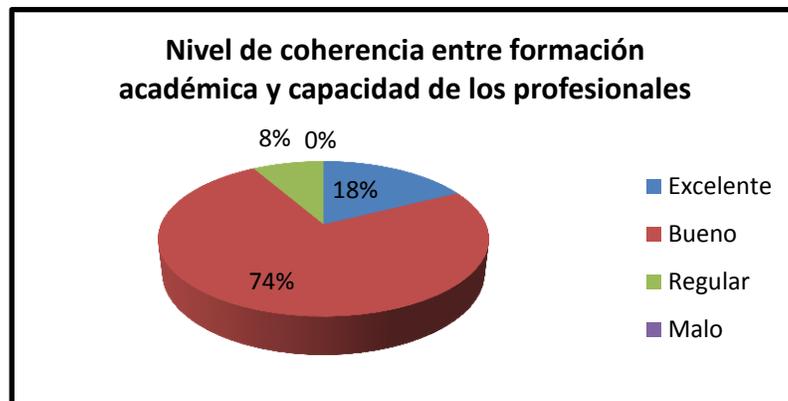
De acuerdo a la tabla y gráfico de datos, se puede observar que la mayoría de los empresarios encuestados indican que es mucha la influencia que existe entre la formación universitaria y la inserción del profesional al mundo laboral, esta mayoría está representada por un 52%; ahora bien, un 29% manifiesta que consideran bastante la influencia entre estas dos variables; el 14% dijo que es poca y el restante 6% indica que la formación académica influye en algo a la inserción.

Para la mayoría de los empresarios, los profesionales llevan una ventaja en el sentido de que, consideran que desde el momento en que reciben una formación universitaria, se dotan de conocimientos para el desempeño laboral.

12. De acuerdo a su opinión, ¿cómo ha sido el nivel de coherencia entre la formación académica de sus empleados y la capacidad de desenvolvimiento profesional?

Objetivo: Conocer cómo los empresarios califican el nivel de desenvolvimiento profesional, con la formación académica que han tenido sus empleados.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	19	18%
Bueno	80	74%
Regular	9	8%
Malo	0	0%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

Un 74% le da una valoración de buena al nivel de coherencia que existe entre la formación académica y la capacidad de desenvolvimiento de los profesionales; el 18% considera que es excelente mientras que un reducido porcentaje equivalente al 8% opina que dicha coherencia es regular.

Los empresarios tienen la idea de que sus empleados saben desenvolverse en las distintas áreas asignadas; sin embargo, hay un grupo de estos que piensan de que no precisamente es la formación académica la que determina la capacidad de estos; pues, según sus puntos de vista, eso depende de cada quien, porque dicen que aunque reciban la mejor formación, si el profesional no tiene la vocación para un buen desempeño laboral no será eficiente.

13. ¿Al momento de contratar profesionales, tiene alguna preferencia de la universidad de la que estos se han graduado?

Objetivo: Indagar si al momento de contratar personal, los empresarios tienen preferencias por la universidad de la que estos se hayan graduado y si afecta o no la inserción laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	26%
No	80	74%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

El gráfico muestra que al 74% de la muestra le son indiferentes de qué Universidad se han graduado los candidatos a contratar; mientras que existe una mínima cantidad a quienes sí les interesa que se hayan graduado de cierta Universidad y está representado en un 26%.

Con lo anterior se interpreta que en el mercado laboral existe la posibilidad de que el graduarse de una determinada Universidad, no será impedimento para poder aplicar a un puesto de trabajo, porque a una parte de los empresarios lo que les interesa es la capacidad que tenga el profesional; sin embargo, existe también la otra parte, aunque mínima, que optan por contratar profesionales que se hayan graduado, ya sea de la Universidad de El Salvador o de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA) porque manifiestan que es en estas Universidades donde se recibe la mejor formación académica.

14. ¿Considera usted que las universidades están proporcionando al mercado laboral profesionales eficientes?

Objetivo: Conocer si las universidades estas proporcionando profesionales eficientes y que cumplan con los perfiles exigidos en el mundo laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	79	73%
No	29	27%
Total	108	100%



Fuente:elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

La información que el gráfico proporciona indica que un 79% está satisfecho con la eficiencia de los profesionales que las universidades están ofreciendo al mercado laboral; sin embargo, existe un 29% que es todo lo contrario, para ellos las Universidades no están cumpliendo en ese ámbito.

Interpretando lo anterior, a pesar de que la gran mayoría, más del 50% de la muestra, dice que las Universidades les están dando lo que necesitan en materia de capital humano, existe una mínima cantidad que piden más de las Universidades, porque consideran que aún falta que se extienda la calidad de la formación para que realmente los profesionales salgan altamente eficientes para insertarse con facilidad al mundo laboral.

15. ¿Considera usted que la deficiente economía ha afectado la inserción laboral en su municipio?

Objetivo: Sondear por medio de los empresarios si la deficiente economía ha afectado la inserción laboral en el municipio.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	84	78%
No	24	22%
Total	108	100%



Fuente:elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

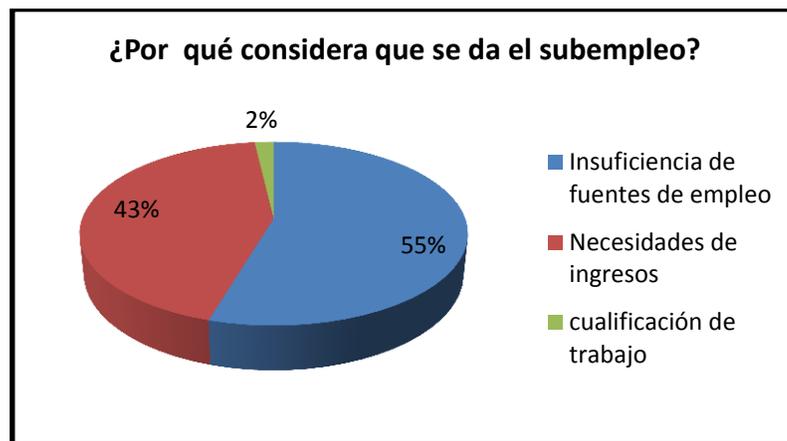
Para el caso del gráfico anterior, el 78% contestó que la deficiente economía sí ha afectado al proceso de inserción laboral en el municipio; sin embargo, hay un 22% que considera que eso no es así.

Existen empresarios que prefieren no atribuirle la mayor causa de escasa inserción laboral a la deficiente economía, porque consideran que si los profesionales no logran obtener un puesto de trabajo, es porque muchas veces no tienen las capacidades necesarias para poder ser seleccionado. A esto se le contraponen la opinión de la mayoría; pues estos manifiestan que si la economía estuviera en un mayor auge, las ganancias serían mayores y obviamente tendrían más recursos económicos para poder contratar un mayor número de personal y darles oportunidad de trabajo a más personas.

16. ¿Por qué considera usted que se da el sub empleo?

Objetivo: Deducir las causas por las que se da el sub empleo en las personas.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiencia de fuentes de empleo	59	55%
Necesidades de ingresos	47	44%
cualificación de trabajo	2	2%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

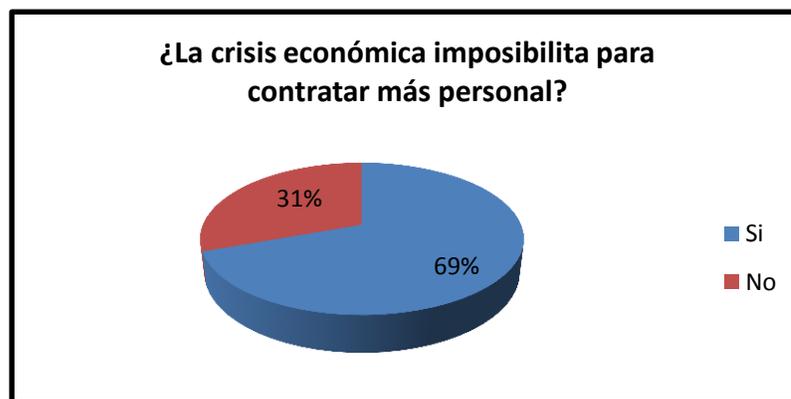
Del 100% de los encuestados, el 55% respondió que el subempleo se da por las necesidades de ingresos; un 43% lo atribuye a la insuficiencia de fuentes de empleo y un 2% a la cualificación del trabajo.

Si existieran mejores oportunidades para ingresar a un buen puesto de trabajo, las necesidades de ingresos no serían tan elevadas y esto provocaría que el subempleo disminuyera; ¿por qué? Porque muchas veces el subempleo se ve reflejado en una persona que tiene más de un empleo, entonces, si ésta encuentra una oportunidad de empleo bien remunerado ya no tendrá necesidad de conservar el otro trabajo y éste ya quedaría disponible para alguien más que lo necesite.

17. ¿Considera que la crisis económica, que actualmente existe, imposibilita para contratar más personal?

Objetivo: Deducir si la crisis económica existente, es un factor que imposibilita a los empresarios para contratar más personal que labore en su empresa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	75	69%
No	33	31%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

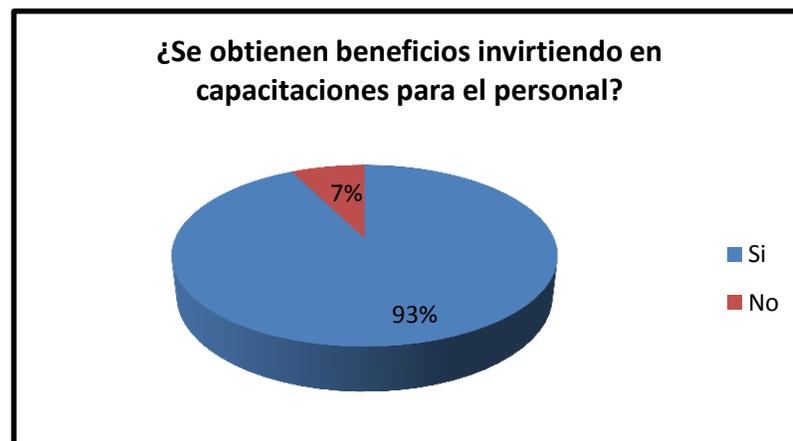
Referente a la pregunta de si la crisis imposibilita para contratar más personal, el 69% contestó que sí, y un 31% dijo que no.

Lo anterior se debe a que los empresarios sienten que a causa de la crisis económica, las ventas han disminuido y, obviamente, sus utilidades también se han venido abajo y es por ello que no tienen recursos económicos suficientes para contratar más personal en sus empresas. Lo que genera que no haya muchas oportunidades para que los nuevos profesionales se integren al mundo laboral.

18. ¿Considera usted que se obtienen beneficios al invertir en capacitaciones para el personal?

Objetivo: Indagar si los empresarios consideran beneficioso invertir en capacitaciones para el personal que labora en su empresa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	100	93%
No	8	7%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

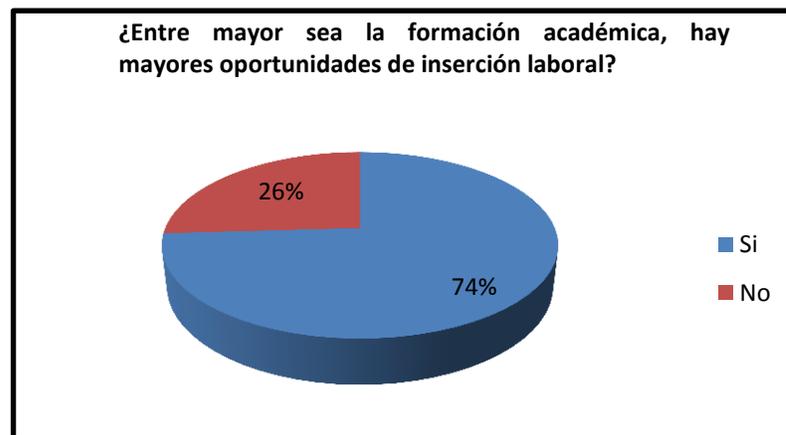
Con relación a la pregunta sobre si se obtienen beneficios invirtiendo en capacitaciones para el personal; el 93% contestó que sí; mientras que una reducida cantidad representada por el 7% dijo que no.

Para la gran mayoría, casi totalidad, es de suma importancia y muy beneficioso el hecho de invertir en capacitaciones para su personal; ya que, de esta forma, los empleados van adquiriendo mayores y valiosas experiencias y conocimientos que lo harán tratar de la mejor manera a sus cliente, y de esta forma adquirir un buen prestigio ante la sociedad, lo cual generará reconocimiento y preferencia por la gran mayoría de sus clientes o usuarios.

19. ¿Considera que entre mayor sea la formación académica de los candidatos; tendrían mejores oportunidades de poder ser insertado en el mercado laboral?

Objetivo: Determinar si entre mayor es la formación académica de los profesionales, mayores son las oportunidades de poder insertarse al mercado laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	74%
No	28	26%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

El 74% consideran que hay más oportunidades de encontrar un buen empleo, para aquellos que tienen un grado de nivel académico mucho más elevado; sin embargo, existe un 26% que se interpone ante esta opinión.

El hecho de poseer un alto grado académico es de mucha ventaja, en algunos casos, y también desventaja; esto debido a que si un profesional posee maestrías tiene la mayor posibilidad de insertarse al mercado laboral, pero solo en ciertos puestos de trabajo; sin embargo, suele ser desventaja porque se puede dar el caso de que éste busque aplicar a un puesto donde lo consideren con demasiados conocimientos y ello implica un salario mayor al que se está ofreciendo, es ahí donde puede no ser seleccionado por poseer un rango mayor de estudios .

20. ¿El lugar de procedencia es un factor determinante para que usted contrate personal?

Objetivo: Conocer si el lugar de procedencia del candidato se vuelve un factor determinante, para la empresa, en el momento de la contratación de personal.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	54	50%
No	54	50%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

El gráfico muestra, en esta pregunta, que los empresarios están divididos en un 50 y 50%; ya que, el 50% respondió que el lugar de procedencia es un factor determinante para la contratación de personal y el otro 50% respondió que no.

Para la mitad de los encuestados, proceder de un lugar cercano al trabajo es de mucha importancia; ya que, por los horarios establecidos en ciertas empresas es muy importante e indispensable ser puntual y respetar los horarios de entrada. ¿Por qué solo horarios de entrada? Porque existen empresas que no tienen establecido un horario de salida, debido a que ellos cierran hasta que todos hayan hecho sus cortes de caja respectivo. En cambio la otra mitad de empresarios sienten que poner como factor importante el lugar de procedencia es como estar discriminando a la gente que no vive dentro del área urbana.

21. ¿Es requisito indispensable la edad, el género y la presentación física al momento de contratar personal que recientemente se haya graduado de la universidad?

Objetivo: Determinar si la edad, el género y la presentación física son un requisito indispensable para los recién graduados que andan en búsqueda de empleo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	59	55%
No	49	45%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

Del 100% de los encuestados resultó un 55% manifestando que son requisitos indispensables la edad, género y presentación física del profesional para poder ser contratado y el restante 45% respondió que no es indispensable.

Con lo anterior, se deduce que existen más empresarios que prefieren contratar profesionales de un rango de edad específica, al igual que de un género en especial. Esto es debido a la naturaleza de la empresa. Pero hay también empresarios que les es indiferente la edad y género para contratar; sin embargo, en relación a la presentación física, esa sí es de suma importancia, ya que, para atender a los usuarios, clientes y público en general se necesita causar una muy buena impresión en cuanto a presentación.

22. ¿Al momento de contratar personal, toma en cuenta las capacitaciones que los candidatos hubiesen recibido anteriormente; así como la capacidad de estos para innovar y cambiar aspectos dentro de la empresa?

Objetivo: Conocer si los empresarios toman en cuenta las capacitaciones que los candidatos han recibido; así como las habilidades que estos poseen para innovar y cambiar aspectos dentro de la empresa a laborar.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	85	79%
No	23	21%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

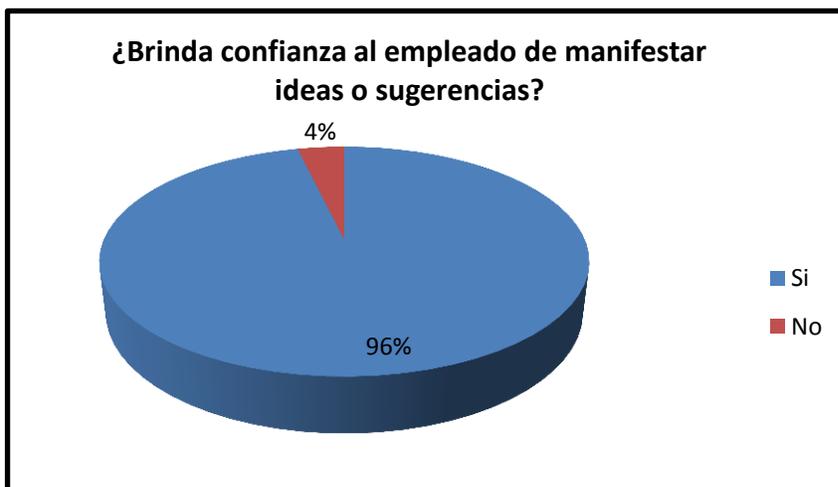
Para el 79% es muy importante que los candidatos a puestos de trabajo hayan recibido capacitaciones y que tengan el talento de innovar para bien de la empresa; sin embargo para el 21% eso no tiene gran trascendencia.

En lo anterior, se ve reflejado que se deben recibir capacitaciones o talleres mucho antes de insertarse al mercado laboral porque vaya donde vaya el profesional a buscar un empleo, la probabilidad de que le exijan haber recibido capacitaciones u otros cursos es más del 50%; por lo tanto, no es conveniente quedarse solo con los conocimientos de la carrera universitaria de la cual se han graduado, sino más bien, seguirse preparando para poder tener la capacidad de dar aportes de innovación y mejoras para la empresa en la cual se va a desenvolver profesionalmente.

23. Cuando contrata un candidato, usted como encargado, ¿brinda confianza al empleado de manifestar ideas o sugerencias?

Objetivo: Estimar si el empresario le brinda la confianza al empleado de manifestar ideas o sugerencias que contribuyan al cambio en la organización.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	104	96%
No	4	4%
Total	108	100%



Fuente:elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

Del 100% de los empresarios encuestados, existe un alto porcentaje que manifestó que sí les dan la confianza a sus nuevos empleados de manifestar sus ideas dentro de la empresa, dicha opinión está representada por el 96%; sin embargo, resultó una mínima cantidad del 4% que respondió que no se le da esa confianza a los nuevos empleados.

Con lo anterior, se puede afirmar que los empresarios están abiertos a las propuestas de mejoras que puedan manifestar sus empleados; esto lo logran con la confianza que les brindan a sus mismos empleados; ya que, no solo el jefe puede proponer en bien de la empresa sino también confían en el resto del capital humano con el que cuentan, pues consideran que es una forma de desarrollo para cada uno de los que forman parte de la empresa u organización.

24. ¿Considera que lo anterior es algo que en el transcurso de laborar se consigue?

Objetivo: Conocer si la confianza brindada a los empleados se gana con el tiempo de laborar dentro de la empresa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	102	94%
No	6	6%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

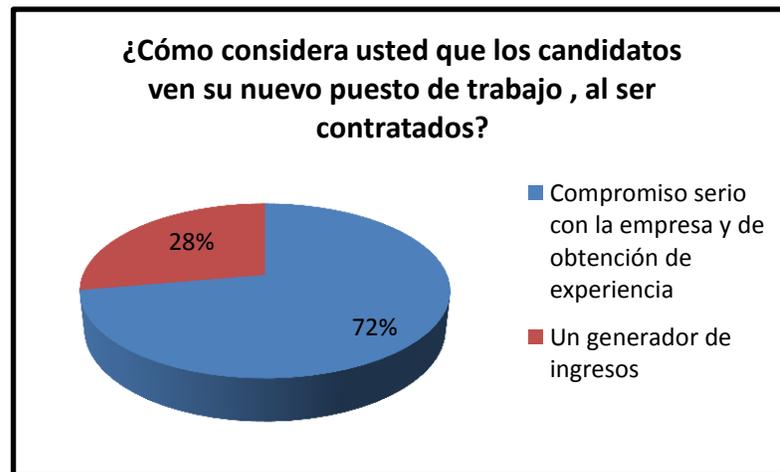
El 94% de los encuestados respondieron sí a la pregunta que se refiere a si se necesita un tiempo prudencial para que los empleados puedan ganarse la confianza de sus superiores, en cambio, el 4% respondió que no es necesario.

Por el hecho del tiempo en el que se vive, los empresarios no consideran prudente dar esa confianza en el mismo momento de ser contratados, sino más bien, se debe esperar a conocer bien al empleado para poder darle la facultad de proponer cambios benéficos para la empresa misma. Esto debido a que no saben cuáles son en sí los propósitos que éste lleva.

25. ¿Cómo considera usted que los candidatos al ser contratados ven su nuevo puesto de trabajo?

Objetivo: Diagnosticar por medio de los empresarios como consideran los candidatos el nuevo puesto de trabajo que se le ofrece.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Compromiso serio con la empresa y de obtención de experiencia	78	72%
Un generador de ingresos	30	28%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

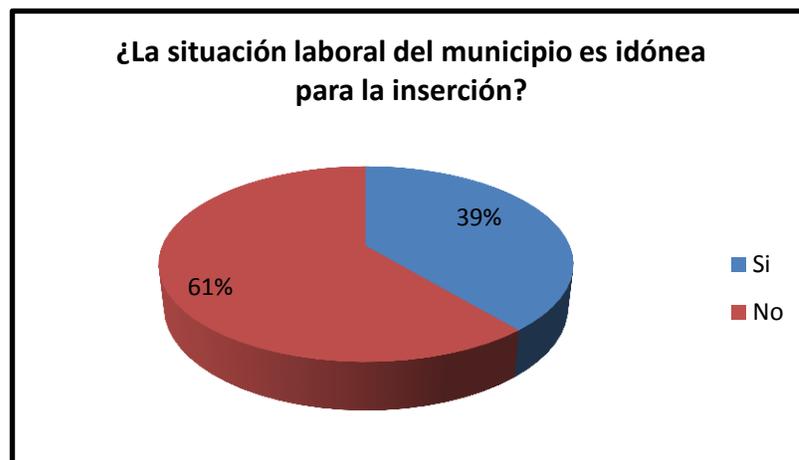
Del 100% de los encuestados hay un 72% que manifiesta que los candidatos ven su nuevo puesto de trabajo como un compromiso serio con la empresa; pero hay un 28% que supone que solamente lo ven como un generador de ingreso.

Lo anterior es muy relativo, ya que, los mismos empresarios dicen que dependiendo de la mentalidad y propósitos que tenga el profesional al momento de obtener un trabajo, así serán los resultados. Cuando sus propósitos son solamente ganar dinero, no se interesan en desempeñarse de una manera eficiente y les es indiferente los resultados de la empresa. En cambio cuando un profesional ama su trabajo, este lo demuestra dando lo mejor de sí porque quiere obtener mucha experiencia y asume el compromiso con la empresa.

26. ¿Considera usted que la situación laboral del municipio es idónea para que los nuevos profesionales se puedan insertar en el mercado?

Objetivo: Examinar si la situación laboral del municipio es idónea para la inserción laboral de los nuevos profesionales.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	42	39%
No	66	61%
Total	108	100%



Fuente:elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

Para el 61% de los empresarios no es idónea la situación laboral en el municipio; sin embargo, se contrapone un 39% que dijo que ésta sí es idónea.

La mayor parte de los empresarios consideran que la situación laboral no es la más idónea, principalmente porque no existen las suficientes fuentes de empleo para abastecer a los muchos profesionales que año con año van ingresando al mundo del desempleo. Otro factor muy importante es la inseguridad en el municipio; ya que últimamente la población está siendo asechada por la delincuencia y es por ello que muchos empresarios prefieren abstenerse de contratar más personal, incluso, cerrar sus negocios.

27. ¿Considera usted que hay suficientes ofertas de empleo en el mercado laboral del municipio para los nuevos profesionales?

Objetivo: Diagnosticar si existen suficientes ofertas de empleo en el municipio para los nuevos profesionales y que estos puedan insertarse fácilmente al mundo laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	17%
No	90	83%
Total	108	100%



Fuente: elaboración en base a estudio de campo

Análisis e interpretación:

Del 100% de los empresarios encuestados, existe una mayoría bastante considerable representada por el 83% que respondió que no existen suficientes ofertas de empleo en el municipio; en cambio hay un 17% que respondió que sí las hay.

Contradictorio pero real, en el municipio no hay ofertas de empleo que favorezcan a la inserción de los profesionales y de los desempleados en general. Esto se debe a lo mismo de que no hay suficientes fuentes que lo permitan, el Gobierno local no hace lo posible de gestionar alianzas con el sector empresarial y los gestores de empleo para facilitar la inserción de profesionales al mundo laboral.

Tabla 3 Cuadro General de los resultados obtenidos en las encuestas

Inserción Laboral	
Factores Personales	<p>Los profesionales en Administración de Empresas consideran, que los factores más tomados en cuenta, al momento de insertarse al mercado laboral, son las actitudes personales, habilidades sociales y profesionales; estos mismos factores son importantes para los contratantes a la hora de elegir al candidato a ocupar un puesto ofertado; ya que cuantas más actitudes y habilidades posean los profesionales, mayor productividad y beneficios habrán para la empresa en la que laboran.</p>
Expectativa Laboral	<p>En relación a las expectativas laborales, los profesionales en Administración de Empresas, al momento de aplicar a una oferta de empleo, lo que más buscan es una estabilidad económica, y, con ello mejorar su condición de vida y la de su familia.</p> <p>Los candidatos, la mayoría de las veces, aplican a un determinado empleo para obtener una estabilidad económica o ganar dinero; sin embargo, de lo que menos se preocupan es de desempeñarse en un área de su profesión. Esto debido a que al iniciarse en el mundo laboral, se toma la primera oportunidad de trabajo que se presente, sin importar si ésta es o no adecuada a su profesión.</p>
Situación Laboral	<p>De la totalidad de profesionales, el 80% está laborando, pero no todos están desempeñando su profesión en la empresa que laboran. El mercado laboral, para un profesional en Administración de Empresas es deficiente; ya que existen muchos demandantes y poca oferta laboral, lo que muchas veces obliga a los profesionales a no desempeñarse en áreas de su profesión, migraciones hacia otros departamentos o migraciones al exterior del país.</p>
Experiencia Laboral	<p>De lo anterior podemos observar que en la mayoría de empresas lo máximo de personas laborando son cinco personas, lo que nos da a entender que las empresas no quieren contratar más personal del que ya poseen y esto provoca disminuciones de oportunidades de empleo para los nuevos profesionales.</p> <p>Como bien es cierto, los nuevos profesionales no cuentan con muchas oportunidades de poderse insertar al mundo laboral, lo que hace imposible que estos adquieran la experiencia requerida por las empresas, por lo tanto, éstos, muchas veces no ejercen la profesión para la cual han dedicado sus estudios. Por tal motivo, la experiencia es un factor muy importante para un profesional, por ser de mucho peso al momento de insertarse al mercado laboral; sin embargo, no todos tienen la oportunidad de combinar sus estudios con un trabajo, que les permita obtener la experiencia adecuada a su profesión.</p>

Empleo	
Tipos de Empleo	<p>Los profesionales prefieren el empleo formal para desarrollarse y crecer en sus conocimientos como en experiencias; además que este les permitiría un salario justo y prestaciones sociales mejores que en otro tipo de empleo. Otra de las razones de optar por un empleo formal es porque no se cuenta con los recursos necesarios para iniciar su propia empresa y de esta forma auto emplearse.</p>
Estrategias de búsqueda de empleo	<p>Según datos obtenidos la mayoría de personas optan por un empleo formal, esto se debe quizás a las prestaciones que se dan en la mayoría de empleos, mientras que el sector informal de empleo es descartado por las personas, quedando el autoempleo como una última opción para los buscadores de empleo.</p> <p>Según resultados obtenidos en la investigación de campo, se visualiza que los profesionales no se abocan a las instituciones gestoras de empleo, si no que usan la tecnología para la búsqueda de uno. En cambio, los empresarios tienen sus preferencias al momento de publicar una plaza de empleo, la mayoría utiliza instituciones gestoras de empleo, mientras q otros se abocan a la prensa escrita y el internet. Por lo tanto existe una descoordinación, por llamarla así, entre oferentes y demandantes en relación a las estrategias de búsqueda de empleo.</p>
Limitaciones de Oferta y demanda Laboral	<p>Se determina que los profesionales se enfrentan a muchas limitaciones cuando buscan empleo después de graduarse, entre las cuales se destacan que en el mercado laboral del municipio de La Unión no hay disponibilidad de plazas para su profesión y poca oferta de empleo por parte de las empresas, además consideran que hay otros factores como la falta de experiencia y la edad, se toma en cuenta que gran parte de las empresas que se encuentran en dicho municipio son de carácter familiar</p> <p>Según opinión del sector empresarial, éstos se enfrentan con el problema de la falta de mano de obra capacitada para las plazas que están ofertando, otro factor es el poco recurso económico con el que cuenta la empresa lo que disminuye la contratación de más personal; también para los empresarios, surgen otro tipo de limitaciones como grado académico y profesión del candidato.</p>

Calidad Universitaria

Preferencia universitaria	<p>Independientemente de la universidad de la cual el profesional en Administración de Empresas se forme académicamente, no le impide optar por un determinado puesto de trabajo en las distintas empresas; ya que, sus encargados opinan que lo más importante es la capacidad adquirida durante su formación académica. Son muy pocos los que prefieren universitarios de la UES o de la UCA por considerarse las mejores en enseñanza y calidad, y es por ello que los profesionales de la zona oriental prefieren la Universidad de El Salvador para su educación.</p>
Plan de estudios	<p>De acuerdo a la opinión de un grupo representativo de profesionales, Se considera que los planes de estudios no están actualizados de acuerdo a las necesidades del mercado laboral, puesto que la realidad en el mundo laboral se va actualizando periódicamente, en cambio hay algunas Universidades que se van quedando estancadas en planes de estudio obsoletos, por ende el profesional llega al mundo exterior con muchas dudas de cómo realizar su trabajo.</p>
Eficiencia	<p>Aun cuando una gran parte de profesionales y empresarios dicen que las universidades está proporcionando al mercado de trabajo el recurso humano necesario, y manifiestan estar satisfechos con los resultados obtenidos en el desempeño de los puesto de laborales, algunos consideran que, falta mejorar la calidad de la educativa para lograr que los profesionales se gradúen altamente calificados y se les sea más fácil ingresar al mercado laboral.</p>

Sub empleo

**Deficiencia
estructural de
la economía.**

Empresarios y profesionales consideran que la deficiente economía ha afectado la inserción laboral en el municipio, porque si la economía estuviera en su mayor auge, las ganancias fueran mejores y esto les permitiría obtener más ingresos, para contratar más personal, aun cuando algunos prefieren no atribuir la poca inserción laboral a la economía sino que a otros factores.

**Insuficiencia
de horas.**

Los empresarios manifiestan que sub empleo es generado tanto por la insuficiencia de fuentes de empleo como por otros factores; ya que, al no encontrar puestos de trabajo acorde a las necesidades de mandadas por el profesional estos optan por subemplearse.

**Competencia
e ingresos.**

Los profesionales consideran que la cualificación de trabajo, ocasiona el subempleo y además de la poca oferta de trabajo y en ocasiones es una forma de obtener ingresos que les permite una sobrevivencia diaria tanto para el profesional como para su familia.

Costos	
Costos Educativos	<p>Desde el punto de vista de los profesionales encuestados, la inversión en Costos Educativos son de suma importancia y valor dado que le brinda la oportunidad de acceder a un mejor puesto de trabajo ya que una carrera universitaria hace atractivo a una persona para poder ser contratada en el mercado laboral, aun cuando hoy en día es difícil encontrar un empleo. Pero al lograr insertarse al mercado laboral se tiene la oportunidad de tener una buena estabilidad económica.</p> <p>Para los empresarios; el hecho de poseer un alto grado académico hoy en día es de mucha ventaja, en algunos casos, y también desventaja; esto debido a que si un profesional posee maestrías tiene la mayor posibilidad de insertarse al mercado laboral, pero solo en ciertos puestos de trabajo; sin embargo, suele ser desventaja porque se puede dar el caso de que éste busque aplicar a un puesto donde lo consideren con demasiados conocimientos y ello implica un salario mayor al que se está ofreciendo, es ahí donde puede no ser seleccionado por poseer un rango mayor de estudios .</p> <p>Se puede observar que tanto profesionales y empresarios están de acuerdo con la inversión en Costos Educativos, dado que esto permitirá una mejor calidad de vida para los profesionales y para los empresarios serán de mucha ayuda dentro de su empresa.</p>

Inversión	
Crisis económica	La crisis económica ha afectado grandemente la inserción laboral, ya que a raíz de ésta, los empresarios manifestaron que las ventas han disminuido, y por ende sus utilidades, por tal razón no cuentan con recursos económicos que les permiten invertir en nuevos empleos. Además las empresas prefieren invertir en profesionales con experiencia ya que no tienen la suficiente capacidad económica para estar capacitando al nuevo personal.
Inversión empresarial	Los empresarios consideran beneficioso hacer inversión empresarial, porque en las capacitaciones los empleados van adquiriendo valiosas experiencias y mayor conocimiento, que les permitirá tratar de mejor manera a los clientes y trabajar con mayor entusiasmo, beneficiando así a la empresa logrando un mayor posicionamiento en el mercado; pero los profesionales consideran que las empresas no están invirtiendo lo necesario en profesionales recién graduados.
Rendimiento	El hecho de que una persona posea un alto grado académico proporciona ventaja, para insertarse al mercado laboral, siempre y cuando las empresas no vean al profesional como sobre evaluado con mucho conocimientos y por no dar la remuneración requerida por el profesional prefieren no contratarlo

Infraestructura Personal

Procedencia Geográfica	<p>Con respecto a la procedencia geográfica de los buscadores de empleo, esta muchas veces no es un factor importante para los empleadores dado que lo que les interesa es que cumplan con el trabajo asignado; pero al mismo tiempo este se vuelve un factor negativo dado que por el lugar de procedencia no se les brinda la oportunidad de acceder a un empleo.</p> <p>Desde el punto de vista de los empresarios para la mitad de ellos, cumplir con un horario establecido es muy importante ya que muchas veces en algunas empresas, hay un horario de entrada pero no existe horario de salida, y la otra mitad siente que existe una discriminación por no vivir dentro de la zona urbana.</p> <p>En cuanto a lo anterior se puede decir que si se convierte en un factor importante el lugar de procedencia de los buscadores de empleo, ya que de esta manera los empleados cumplirán con los horarios establecidos sin presión de por la hora.</p>
Edad y Género	<p>La edad y el género juegan un papel muy importante al momento de contratar personal y esto es debido al tipo de plaza al que aplican o el tipo de empresa en el que buscan empleo.</p> <p>Para los empresarios también es importante contratar empleados de una edad específica, el género es indiferente para los empresarios.</p> <p>De lo anterior se concluye que la edad es la única que se convierte en un requisito indispensable de cumplir al momento de aplicar a una plaza de trabajo.</p>
Capacitaciones Recibidas	<p>Las capacitaciones recibidas por los buscadores de empleo se vuelven un factor importante al momento de aplicar a una plaza de trabajo.</p> <p>Para los empresarios también es un factor importante dado que el trabajador ya viene con más conocimientos que los recibidos durante la carrera universitaria.</p> <p>Por tanto no es conveniente quedarse solo con los conocimientos recibidos en la carrera universitaria sino que es necesario seguirse preparando con conocimientos actualizados ya que entre más preparado se esté mayores serán las oportunidades de tener un buen puesto de trabajo.</p>

Productividad laboral

Innovación

Según los buscadores de empleo la visión de innovación que poseen es importante, dado que con esto se toman ideas y sugerencias con el fin de mejorar la cultura organizacional.

Para los empresarios es necesaria la visión de innovación de los buscadores de empleo ya que esto le permitirá desenvolverse profesionalmente.

La visión de innovación permite a los buscadores de empleo desenvolverse de manera profesional y hace sentir al empleado importante y necesario dentro de la empresa.

Confianza

La confianza hacia los empleadores muchas veces no se da debido a la inexperiencia laboral de estos.

Desde el punto de vista de los empresarios ellos están abiertos a las propuestas de mejoras que los empleados les hagan.

Pero la confianza es algo que con el tiempo de laborar se va ganando, permitiendo al empleado proponer cambios benéficos para la empresa misma.

Compromiso

El compromiso que tienen los profesionales hacia su puesto de trabajo es serio ya que no lo ven solo como un generador de ingreso lo cual indica que la mayoría de veces; estos están capacitados para desempeñar el trabajo de la mejor manera posible.

Los empresarios lo toman dependiendo de la mentalidad que tengan los empleados, ya que cuando sus propósitos son solamente ganar, dinero no se interesan en desempeñarse de una manera eficiente y le es indiferente los resultados que estos tengan en su empresa.

Esto se reconoce ya que cuando un profesional ama su trabajo, lo demuestra dando lo mejor de sí, ya que le interesa obtener experiencia y asume compromiso serio dentro de la empresa.

Oportunidad laboral

Situación de mercado

Desde el punto de vista de los profesionales la situación laboral no es la más idónea para desempeñarse como profesional, esto puede deberse a múltiples factores q inciden para que no existan oportunidades de empleo.

Los empresarios concuerdan con lo expuesto anteriormente ya que no existen suficientes fuentes de empleo para abastecer a tanto profesional que existe hoy en día.

Se observa que tanto profesional como empresario concuerdan con el mismo punto de vista que no existe una situación idónea para desempeñarse profesionalmente, y esto se debe a factores tales como delincuencia y la crisis económica que se vive hoy en día.

Oferta de contratación

Las ofertas de contratación se ven afectadas por la situación laboral debido a la reducción de fuentes de empleo ya que no hay ofertas de empleo que favorezcan a la inserción laboral de los profesionales y desempleados en general; el Gobierno local no hace lo posible por gestionar alianzas con el sector empresarial y los gestores de empleo para facilitar la inserción de profesionales al mundo laboral.

4.3 Principales Factores Determinantes de la Inserción Laboral para los Profesionales en Administración de Empresas y Empresarios del municipio de La Unión.

En la investigación de los Factores Determinantes de la Inserción Laboral para los profesionales en Administración de Empresas, en el municipio de La Unión, se realizaron múltiples preguntas que nos ayudaron a definir cuáles son los factores más importantes que determinan la inserción; tanto para la población de profesionales como para los empresarios de la zona antes mencionada. Los factores que se incluyeron en las encuestas son los siguientes:

- Factores Personales:
 - ❖ Experiencia Laboral
 - ❖ Actitudes personales

- Factores Sociales:
 - ❖ Habilidades Sociales
 - ❖ Habilidades profesionales
 - ❖ Formación académica
 - ❖ Formación profesional (capacitaciones adicionales)
 - ❖ Delincuencia e Inseguridad

- Factores Políticos:
 - ❖ Alianzas pública/privada
 - ❖ Estancamiento de Desarrollo local debido a diferencias políticas entre Gobierno Local y Nacional.

- Factores Culturales
 - ❖ Edad y género

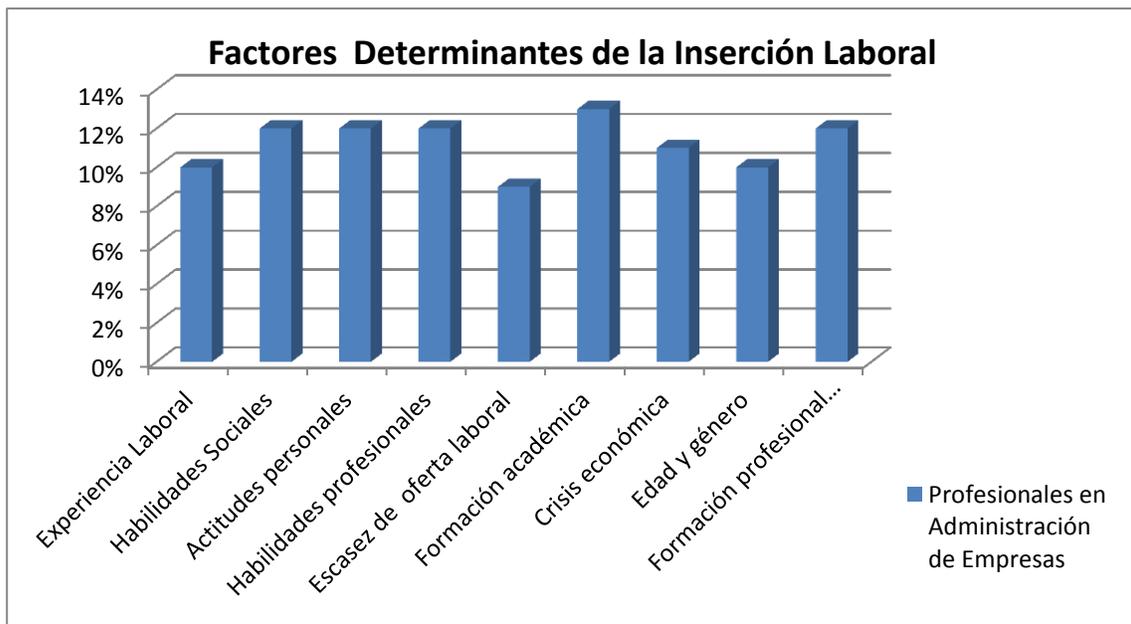
- Factores Económicos:
 - ❖ Crisis económica
 - ❖ Escasez de oferta laboral

Principales Factores conforme a la opinión de los Profesionales en Administración de Empresas.

De los anteriores factores se debió clasificar cuáles son, según los profesionales y los empresarios lo más determinantes, dicho de otra manera, mostrar los datos recopilados de manera cuantitativa, lo que conllevará a conocer en sí, los factores más determinantes para que los profesionales en Administración de Empresas se inserten al mercado laboral.

Factores Determinantes de la Inserción Laboral	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Experiencia Laboral	34	10%
Habilidades Sociales	40	12%
Actitudes personales	40	12%
Habilidades profesionales	40	12%
Escasez de oferta laboral	30	9%
Formación académica	44	13%
Crisis económica	38	11%
Edad y género	36	10%
Formación profesional (capacitaciones adicionales)	42	12%
Total	344	100%

Fuente: Elaboración en base a encuesta



Fuente: Elaboración en base a encuesta

Análisis sobre los Principales Factores conforme a la opinión de los Profesionales en Administración de Empresas.

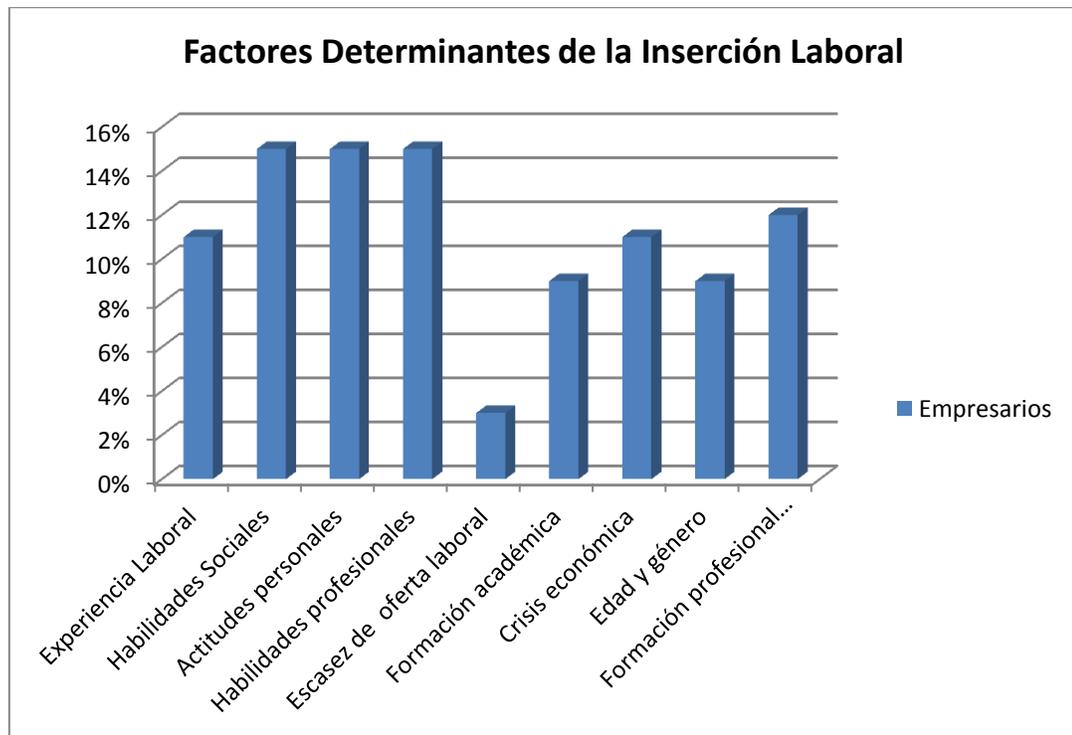
Como se puede observar, la dispersión de los datos es bastante cerrada, debido a que para los encuestados todos los factores son importantes; Sin embargo existen entre factor más determinantes para los profesionales la Formación Académica, es uno de los factores que representan un mayor porcentaje de importancia es decir un 13% por ser las bases para el desempeño de trabajo de una persona, le sigue la formación profesional con un 12% la cual le permite al profesional actualizarse en las distintas capacitaciones adicionales y ésta al igual que las Habilidades Sociales que tienen un porcentaje del 12% ayudan al profesional a insertarse al mercado laboral ya que dichas habilidades permiten una comunicación eficaz, mantiene relaciones interpersonales satisfactorias, convirtiendo al profesional en alguien competitivo ante los demás candidatos, se observa también que las Actitudes Personales ocupan un 12% y estas son importantes que las posean; ya que son estas las que determinan la motivación con que una persona labora dentro de una empresa, con un 12% las habilidades profesionales son consideradas de gran importancia ya que de ello dependerá cómo un profesional desempeñe su trabajo. Se observa que con un porcentaje del 11% la crisis económica ha sido un factor que ha afectado la inserción laboral en el municipio, también con un 10% la experiencia laboral influye como un factor de inserción laboral; ya que en muchas ocasiones les cierra puertas y les impiden insertarse al mercado laboral, la edad y género puede ver influida la inserción laboral en un 10%, y la escasez de oferta laboral afecta en un 9% a los profesionales que se enfrentan a un reducido mercado de trabajo.

Principales Factores conforme a la opinión de los empresarios del municipio de La Unión.

Ahora veremos cuáles son los factores de Inserción Laboral más sobresalientes según encuesta dirigida a los empresarios del municipio.

Factores Determinantes de la Inserción Laboral	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Experiencia Laboral	73	11%
Habilidades Sociales	103	15%
Actitudes personales	103	15%
Habilidades profesionales	103	15%
Escasez de oferta laboral	24	3%
Formación académica	62	9%
Crisis económica	75	11%
Edad y género	59	9%
Formación profesional (capacitaciones adicionales)	85	12%
Total	687	100%

Fuente: Elaboración en base a encuesta



Fuente: Elaboración en base a encuesta

Análisis sobre los principales Factores conforme a la opinión de los empresarios del municipio de La Unión.

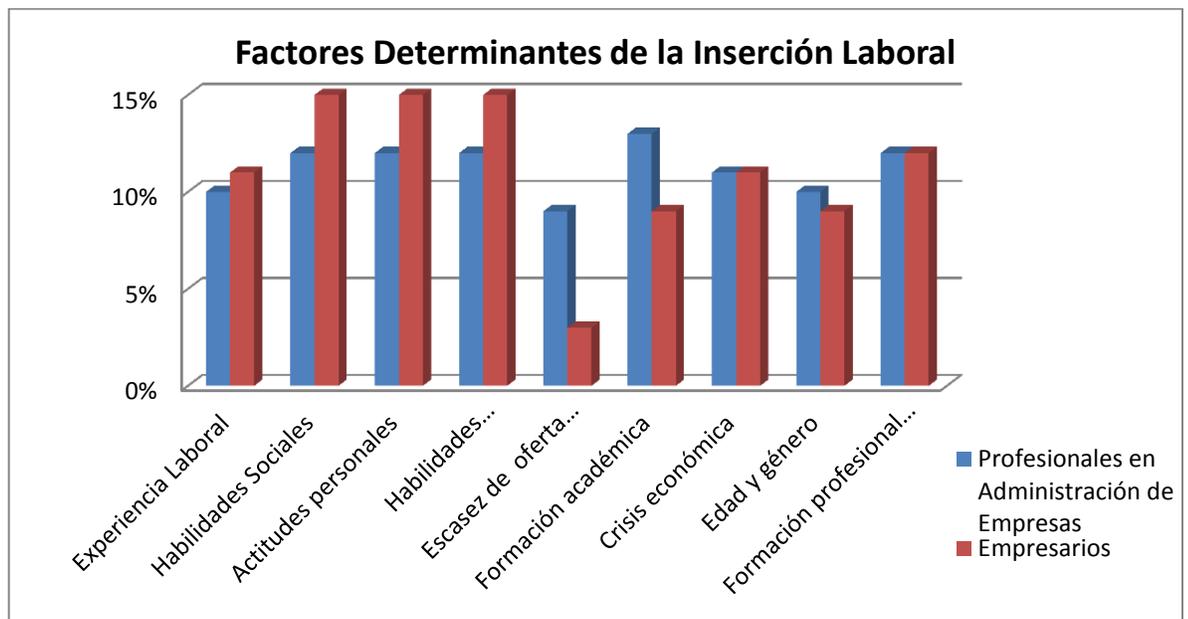
En relación a los datos representados en el gráfico, se observa que hay una diferencia entre los factores más importantes de una inserción laboral; en ellos se destacan con un porcentaje similar del 15% las habilidades sociales, la actitud personal y las habilidades profesionales, lo que nos demuestra que para los empresarios esos tres factores son los principales que toman en cuenta al momento de una inserción laboral, pero no solo se toman en cuenta estos factores ya que podemos observar que las capacitaciones recibidas ocupan un 12% de importancia en los datos y para los profesionales se vuelven un factor positivo, lo mismo que la experiencia laboral que es representada por un 12%, en cuanto a la edad y el género ocupan el 9%; estos muchas veces son indiferentes para los empresarios dependiendo de la empresa y del área a la que aplica el profesional, pero este dato también nos demuestra con un 11% que debido a la crisis económica que se vive en el municipio se han visto afectadas las ofertas de empleo lo cual va representado por un 3% y esto debido a que los empresarios no poseen la suficiente solvencia económica para contratar más personal del que ya poseen dentro de su empresa, por lo tanto los profesionales se ven afectados con el fenómeno de desempleo que se vive.

Comparación de opiniones entre los profesionales en Administración de Empresas y empresarios del municipio de La Unión, con respecto a los principales factores que determinan la Inserción Laboral.

A continuación se presenta un gráfico comparativo, respecto a las dos opiniones, de los profesionales en Administración de empresas y la de los empresarios del municipio de La Unión.

Factores Determinantes de la Inserción Laboral	Profesionales en Administración de Empresas	Empresarios
Experiencia Laboral	10%	11%
Habilidades Sociales	12%	15%
Actitudes personales	12%	15%
Habilidades profesionales	12%	15%
Escasez de oferta laboral	9%	3%
Formación académica	13%	9%
Crisis económica	11%	11%
Edad y género	10%	9%
Formación profesional (capacitaciones adicionales)	12%	12%

Fuente: Elaboración en base a encuestas



Fuente: Elaboración en base a encuestas

Análisis sobre la comparación de opiniones entre los profesionales en Administración de Empresas y empresarios del municipio de La Unión, con respecto a los principales factores que determinan la Inserción Laboral.

Como una confrontación de datos obtenidos de parte de los profesionales y empresarios tenemos que los factores de inserción laboral tienen un porcentaje bastante cercano, es decir los datos no difieren mucho.

- ❖ La Experiencia Laboral: es un factor bastante importante de inserción laboral debido a que muchas veces los empresarios buscan profesionales capaces de desempeñarse en su área de trabajo de una manera eficiente y sin necesidad de estar invirtiendo dinero y tiempo enseñando a alguien inexperto, esto a su vez se vuelve un factor negativo para el profesional ya que muchos de ellos son nuevos en el ámbito laboral y si nunca se les brinda una oportunidad jamás podrán obtener una experiencia de trabajo que les permita integrarse al grupo de personas ocupadas.

- ❖ Habilidades Sociales: estas habilidades representan para los empresarios y los profesionales un requisito positivo a cumplir, ya que de ello dependerá mucho el ser aceptado o no en una empresa y esto es debido a que se toma en cuenta el grado de comunicación, la forma de darse a entender con los demás y la habilidad de trabajo en equipo, le permitirá crearse una ventaja ante otros posibles candidatos.

- ❖ Actitudes Personales: tanto para el empresario como para el profesional este también constituye un factor clave para insertarse al mercado laboral, porque de la actitud de la persona va a depender bastante el ser contratado o no, ya que siempre en una empresa deben existir personas con actitud y mente positiva y con muchos valores, dispuesta a asumir cambios y trabajar en pro de la empresa.

- ❖ **Habilidades Profesionales:** es un factor beneficioso, tanto para el empresario como para los profesionales; los dos concuerdan en que estas habilidades son determinantes. Muchos puestos de trabajo sufren las consecuencias de la crisis económica; sin embargo, hay áreas de negocio emergentes en las que las empresas demandan profesionales. En un entorno cambiante, las nuevas tecnologías, el comercio exterior o buenas dotes de comunicación, son la clave para huir de la destrucción de empleo. La mayoría requieren formación, nuevas habilidades, mirar al futuro y reorientarse. Las empresas más dinámicas valoran, los conocimientos, formación y experiencia, las actitudes, habilidades o valores. Esto implica que los candidatos deben formarse en una esfera de conocimiento potente y actual, pero sin olvidar toda la formación transversal que puede ser el elemento diferenciador entre un candidato y otro con formación similar.

- ❖ **Escasez de Oferta Laboral:** aparte de la crisis económica, la delincuencia y la inseguridad; otra de las consecuencias de la escasez de ofertas de empleo en nuestro mercado laboral, es la dura competencia entre un gran número de candidatos por cada vacante que una empresa desea cubrir y en este factor, tanto profesionales como empresarios, lo catalogan como negativo para la inserción laboral en el municipio.

- ❖ **Formación Académica:** es otro factor determinante de la inserción laboral, ya que es un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que ayudarán a consolidar las competencias que se poseen. Los profesionales deben saber que hoy en día tienen que diversificarse y hacer que su capital humano sea flexible. Eso significa que tienen que estar dispuestos a reinventarse a sí mismos rápidamente; Además, la formación académica no debe ser entendida como una simple recepción de datos y acumulación de títulos. Es parte de un proceso de crecimiento intelectual que le permite a la persona desarrollar su capacidad analítica y crítica, y al

mismo tiempo estar preparado para la resolución de problemas. Dependerá de la formación académica que haya tenido una persona para poder ser insertado al mercado laboral, entre más sea la formación del candidato tiene mayores posibilidades de ser contratado.

- ❖ Crisis Económica: Este factor que ha afectado al país y, por ende al municipio de La Unión, de manera que se han visto reducidas las oportunidades de brindarle empleo a muchos profesionales, es por ello que algunos de los empresarios han optado por cerrar sus negocios o no contratar profesionales para el desempeño de labores propias de un Administrador de Empresas, con lo cual se ahorran costos.
- ❖ Edad y Género: Este factor envuelve oportunidades sin discriminación de personas dado que la incorporación de las cuestiones de género en el fomento del empleo puede contribuir a promover la productividad y el crecimiento económico, el desarrollo de los recursos humanos, el crecimiento sostenible y la reducción de la pobreza de manera más eficaz.
- ❖ Formación Profesional: este factor es muy importante tanto para empresario como para profesional; debido que este último tiene la oportunidad de crecer dentro de la empresa para la cual labora. El objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del trabajador al cargo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad y hacer carrera dentro de la empresa.

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones.

La inserción laboral está relacionada con múltiples factores o indicadores los cuales son los que la determinan. Según los resultados obtenidos después de la realización de las encuestas, con el análisis e interpretación de éstas se concluye lo siguiente:

1. Para los empresarios lo más importante es contratar profesionales con experiencia, no le dan la oportunidad al nuevo profesional de adquirirla; lo que provoca una desventaja para los recién graduados. Si bien, en algunas empresas, se afirma que contratan a profesionales con una buena formación, aunque no tengan experiencia; de hecho para la inserción laboral se suele plantear exigencias adicionales (de experiencia, conexiones personales, manejo de pautas culturales, esfuerzo individual y otras). Así, a los profesionales que buscan trabajo por primera vez se les exige excelente formación y experiencia para ingresar al mercado laboral, pero ante la falta de ésta, no se les da la oportunidad de adquirirla. Por lo demás, las deficiencias en el funcionamiento del mercado laboral (falta de transparencia, mecanismos de exclusión y discriminación) agudizan las dificultades para que determinados grupos accedan a ese mercado. De ahí la importancia de fomentar el fácil acceso a un primer empleo con perspectivas de una trayectoria laboral ascendente

2. En el municipio de La Unión no existe oportunidad laboral para los profesionales en Administración de Empresas; esto se debe a que existe mucha demanda y poca oferta laboral, lo cual desemboca una serie de sucesos, tales como no desempeñarse en un área de su profesión, migraciones a otros departamentos en los cuales es posible que les ofrezcan una plaza de trabajo de acuerdo a su especialidad y una buena estabilidad económica y en última instancia provoca emigraciones al exterior del país con el fin de una mejor calidad de vida. Es por ello que, muchas veces, los profesionales abandonan sus objetivos principales, con tal de conseguir un buen empleo y obtener una estabilidad económica favorable, olvidándose de ejercer un empleo de acuerdo a su profesión.
3. Con respecto a los medios que utilizan para la búsqueda de empleo existen discrepancias, tanto en demandantes como ofertantes, esto es debido a la falta de sintonía entre ambos; es decir, que los ofertantes hacen más uso de las Instituciones Gestoras de Empleo, mientras que los demandantes se abocan al uso de la tecnología buscando, y aplicando a plazas publicadas en sitios web de empleos.
4. No todos los empresarios creen que las Universidades están actualizadas en relación a las necesidades que el mercado está demandando. Por lo tanto los profesionales que van saliendo de éstas no cuentan con la suficiente capacidad y/o conocimientos para desempeñarse en el mundo laboral.
5. La inseguridad laboral ha aumentado de forma importante entre los que tienen un trabajo por el temor de perderlo. Esta situación ha introducido también cambios en las causas que según los profesionales recién graduados, facilitan la obtención de un empleo: aumenta ligeramente la

importancia que se atribuye a los estudios, a la experiencia y a la suerte, y disminuye la relevancia de la iniciativa. La percepción de las causas que dificultan la obtención de un empleo también ha variado y éstos son: falta de experiencia, falta de contactos y la mala suerte. Estas interpretaciones inciden lógicamente en los métodos de búsqueda de empleo utilizado.

6. Se comprueba que se cumple la teoría del Capital Humano en el proceso de Inserción Laboral de los profesionales; ya que los factores que sobresalieron después de haberse comprobado los resultados, por medio de las encuestas, son: Experiencia Laboral, Habilidades Sociales, Actitudes Personales, Habilidades Profesionales, Formación Académica, Formación Profesional, Edad y Género, estos factores figuran como los más importantes, debido a que, brindan una mayor oportunidad para el profesional de insertarse al mercado laboral. En conclusión, esta teoría se basa en la inversión económica que se debe hacer para así mejorar a las personas, invertir para formar personas que después serán seres activos dentro de la misma sociedad. Esto nos dice que sin conocimiento no hay un bienestar humano. Para el progreso económico necesariamente hay que tener educación.

5.2 Recomendaciones.

1. Para mejorar la inserción laboral de los profesionales en Administración de Empresas, es necesario establecer un círculo virtuoso entre un contexto más favorable donde destacan las condiciones macroeconómicas que estimulan el crecimiento económico y, por ende la demanda laboral, una nueva institucionalidad del mercado de trabajo y un reforzamiento del capital humano, social y cultural de los profesionales, sobre todo de aquellos en situación de desventaja. Las medidas para estimular el espíritu emprendedor y crear empleo, harían una importante contribución complementaria. Así se generarían y aprovecharían más oportunidades de iniciar trayectorias laborales ascendentes y de reducir las profundas desigualdades que caracterizan al municipio.
2. El Gobierno Local debe gestionar alianzas con empresas del municipio para que se les brinde la oportunidad, a los nuevos profesionales, de adquirir la experiencia necesaria, para que éstos tengan una mayor facilidad de insertarse al mercado laboral.
3. Mejorar el mercado laboral en cuanto al acceso e inserción laboral de recurso humano calificado; en ese sentido, un componente clave es fortalecer las capacidades del personal del Ministerio de Trabajo, para el mejoramiento de la organización y los resultados de las ferias de empleo, las cuales representan un esfuerzo visible pero poco exitoso en cuanto a la inserción de los múltiples asistentes.
4. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social mantenga una comunicación permanente y frecuente con las empresas, para así poder tener actualizada la lista de vacantes. Así de esta manera, podrá realizar ferias de empleo con mejores resultados para el sector desempleado del municipio.

5. Dar prioridad, en la atención a los solicitantes de empleo; ya que, deben orientarlos y lograr un emparejamiento entre la capacidad del buscador de empleo y las necesidades de los empleadores.
6. Brindar la oportunidad a los estudiantes de realizar su servicio social o prácticas profesionales, dentro de la empresa y en un área adecuada a su especialidad.
7. Contratar nuevos profesionales que cumplan con la mayoría de requisitos requeridos, aunque estos no posean la experiencia que se necesita para el cargo; esto con el fin de ayudar a los nuevos profesionales a insertarse al mercado laboral.
8. Que los estudiantes se inserten al mercado laboral realizando prácticas que le permitan obtener experiencias básicas previas, relacionadas con su campo de acción profesional, con fines de consolidar la relación teórica-práctica. Las universidades deben facilitar y promover pasantías para los estudiantes, a partir del segundo año, para que vayan adquiriendo los conocimientos prácticos y así, lograr un acercamiento al mundo laboral que les espera.
9. Otro mecanismo recomendable para apoyar a los graduados, en la búsqueda de empleo, es la implementación y funcionamiento de una bolsa de trabajo dentro de la misma Universidad; ya que, este mecanismo facilitaría el proceso de inserción laboral de los profesionales, formados por la misma institución, pues se transformaría en una alternativa efectiva al momento de buscar empleo.

10. A los coordinadores de la carrera de Administración de Empresas, de la Facultad Multidisciplinaria Oriental, se les recomienda actualizar la malla curricular; realizando una modificación del plan de estudio con el que actualmente se cuenta; incluyendo en el pensum materias que vayan a la vanguardia con los cambios de la realidad que se vive en el mundo empresarial.
11. A la Facultad Multidisciplinaria Oriental, se le recomienda gestionar capacitaciones para todo el sector Docente, para que de esta forma puedan brindar mejores conocimientos a sector estudiantil y así, éstos últimos reciban una enseñanza de mayor calidad.
12. Motivar al sector docente, para que continúen con su preparación profesional, como una herramienta para el mejor desempeño en el proceso de enseñanza hacia los futuros profesionales.
13. A las universidades de la Zona Oriental, se les recomienda ser más accesibles con la población estudiantil, independientemente de la Universidad a la que éstos pertenezcan; brindando la información requerida, siempre y cuando esta no implique datos confidenciales, para fines educativos o de investigación.

Referencias Bibliográficas

Libros

- Berner, Carlos (2007) Sobre el constructivismo radical. En documento: Seminario de psicología. Dr. José Antonio Castorina. UNICEN. Buenos Aires. Castorina, José A. (1998) Las epistemologías constructivistas ante el desafío de los saberes disciplinares. UBA – CONICET. Cortina, Adela (1997) El mundo de los valores. Editorial El BuhoLTDA. Bogotá. Kohlberg, Lorenz (1992) Psicología del desarrollo moral. Desclee de Brower, Bilbao. Rodrigo, María José y Amay José. (1996) La construcción del conocimiento escolar. Paidós. Barcelona. Von Glasersfeld (1996) El Constructivismo Radical. Ediciones Paidos. Madrid
- **Dillard, D.** (1962) *“La Teoría Económica de John Maynard Keynes.”* Traducción Editorial Aguilar. Madrid. **Keynes, J. M.** (1930) *“Tratado del dinero.”* Ediciones Aosta. Madrid. 1996; **Keynes, J. M.** (1936) *“Teoría General de la ocupación, el interés y el dinero.”* Traducción Fondo de Cultura Económica. México. 1943
- Programa de Gobierno para la Profundización de los Cambios. El Salvador Adelante. FMLN
- Randall Collins, La Sociedad Credencialista: Sociología Histórica de la Educación y de la Estratificación; Akal, 1989.
- Rojas Soriano, Raúl, Guía para realizar investigaciones sociales (), México, editorial Plaza y Valdés, 1981, 6ta edición.
- Sampieri, Roberto Hernández, Carlos Fernández-Collado y Pilar Baptista Lucio, Metodología de la Investigación: Cuarta Edición 2006.

- Smith, Adam " La Riqueza de las Naciones"(1723 - 1790)
- Weller, Jürgen (2006). "Inserción laboral de jóvenes. Expectativas, demanda laboral y trayectorias", en Cristina Girardo, María de Ibarrola, Claudia Jacinto y Prudencio Mochi (coord.) *Estrategias educativas y formativas para la inserción social y productiva*, Uruguay, redEtis-IIPE UNESCO, CINTERFOR, OIT, RETLA
<http://www.redetis.org.ar/node.php?id=137&elementid=4035>

Revistas

- Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal "Sistema de Información Científica", Guadalupe Villalobos Monroy, René Pedroza Flores

Páginas Web

- Origen: Wikipedia
<http://www.ism-serveis.com/?idSeccion=2>
- (2010, 09). Inserción laboral. *BuenasTareas.com*. Recuperado 09, 2010, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Insercion-Laboral/702008.html>
- <http://www.redetis.org.ar/node.php?id=137&elementid=4032>
- <http://elmundo.com.sv/falta-de-experiencia-frena-a-jovenes-para-obtener-empleo>
- <http://www.cnnexpansion.com/economia/2013/11/12/el-desempleo-en-mexico-aumenta> México

- <http://www.excelsior.com.mx/2013/01/28/nacional/881441> Belice
- <http://www.s21.com.gt/nacionales/2011/01/06/tasa-desempleo-esta-352-subempleo-2> Guatemala
- http://www.elsalvador.com/mwedh/nota/nota_completa.asp?idCat=47861&idArt=8495077 El Salvador
- <http://www.elheraldo.hn/Secciones-Principales/Economia/Honduras-ocupaoctavo-lugar-en-desempleo-de-LA> Honduras
- <http://www.laprensa.com.ni/2013/08/23/activos/159616-menos-2013> Nicaragua
- <http://www.elheraldo.hn/Secciones-Principales/Economia/Honduras-ocupaoctavo-lugar-en-desempleo-de-LACosta> Rica
- <http://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/bbva-panama-mantendra-crecimiento-de-75-y-7-en-2013-y-2014> Panamá
- Artículo escrito por Liseth Orellana de Diario El mundo. <http://elmundo.com.sv/no-tienen-empleo-165439-personas-en-edad-productiva>
- <http://www.ism-serveis.com/?idSeccion=2>
- Jahoda, Marie (1982) Empleo y Desempleo: Un Análisis Socio-Psicológico: 26. Madrid: Ediciones Morata, 1986.
- Crosby, Phillip (2004). La calidad no cuesta. El arte de cerciorarse de la calidad.. CERSA
- <http://www.cna.gov.co/1741/article-187264.html>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Subempleo>

- <http://www.econlink.com.ar/concepto-de-inversion>
- Definición de costo - Qué es, Significado y Concepto
<http://definicion.de/costo/#ixzz2xtEsqPXo>
- <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/econo8.htm>
- Fernando Casanova Formación profesional, productividad y trabajo decente
Boletín nº153 Cinterfor Mintervideo 2002 [11-2-2008]
- <http://definicion.de/oportunidad/laboral>
- Roberto Hernández Sampieri, Op. Cit., Página 310.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario Dirigido a Profesionales Universitarios en Administración de Empresas.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Somos estudiantes egresadas de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad de El Salvador y actualmente estamos realizando nuestro trabajo de Graduación con el tema "Factores Determinantes de la Inserción Laboral de los Profesionales Universitarios de la Carrera de Administración de Empresas, en el Municipio de La Unión, Departamento de La Unión"

Objetivo: Obtener información, por parte de los Profesionales en Administración de Empresas, para conocer cómo se encuentra la situación de la Inserción en el mercado laboral en el Municipio.

Indicación: Marque o responda a cada pregunta conforme usted considere apropiado.

Edad: _____

Género: Hombre Mujer

1. ¿Se encuentra actualmente trabajando?

SI _____ No _____

2. ¿Cuáles son o fueron sus expectativas al momento de buscar un empleo:

Estabilidad Económica _____ Ganar Dinero _____

Desempeñarme en un área de mi profesión _____ Todas las anteriores _____

3. ¿Tuvo algún tipo de experiencia laboral durante su carrera Universitaria?

SI _____ No _____

4. ¿Qué factores personales considera usted que son importantes para una inserción laboral?

Habilidades sociales _____ Habilidades profesionales _____

Actitudes personales _____ Todas las anteriores _____

5. ¿Qué tipo de empleo preferiría para desempeñarse en el mundo laboral?

Empleo formal _____ Empleo informal _____ Autoempleo _____

6. ¿Qué medio utilizó para la búsqueda de empleo?

Prensa escrita _____ Instituciones de gestores de empleo _____

Internet _____

7. ¿Cuáles son las limitaciones que se presentan a la hora de buscar un empleo:

No disponibilidad de plazas para su profesión _____

Poca oferta de empleo por parte de las empresas _____

Otros: _____ Especifique _____

8. ¿Considera usted que la formación académica que recibió a lo largo de su carrera lo dotó de las aptitudes necesarias para desempeñarse en el mercado laboral?

SI _____ No _____

9. De los siguientes puntos, ¿cuáles considera usted que son el perfil académico requerido por las empresas?

Con conocimientos prácticos _____

Capacidad de comunicación y trabajo en equipo _____

Dispuesto a implicarse en los objetivos de la empresa (participativo) _____

Iniciativa y creatividad _____

10. ¿En qué medida cree que su formación universitaria contribuye a su inserción laboral?

Nada _____ Poco _____ Mucho _____

Algo _____ Bastante _____

11. De acuerdo a su opinión, ¿cómo ha sido el nivel de coherencia entre su formación académica y su capacidad de desenvolvimiento profesional?

Excelente _____ Bueno _____

Regular _____ Malo _____

12. ¿De qué Universidad se graduó?

UES _____ UNIVO _____ UGB _____

UNAB _____ UMA _____

13. ¿Considera usted que los planes de estudio de la universidad de la que se graduó se van actualizando periódicamente de acuerdo a lo que el mercado laboral está demandando?

SI _____ No _____

14. ¿Considera usted que las universidades están proporcionando al mercado laboral profesionales eficientes?

SI _____ No _____

15. ¿Considera usted que la deficiente economía ha afectado la inserción laboral en su municipio?

SI _____ No _____

16. ¿Por qué considera usted que se da el sub empleo?

Insuficiencia de oferta de empleo _____ Cualificación del trabajo: _____

Necesidades de ingresos _____

17. ¿Considera que la crisis económica, que actualmente existe, imposibilita para poder ser contratado o insertado en el mercado laboral cuando recién ha culminado sus estudios de Administración de Empresas?

SI _____ No _____

18. En su opinión, ¿cree que las empresas están realizando la suficiente inversión empresarial con respecto a la contratación de personal recién graduados sin ninguna experiencia previa, para que estos se incorporen en el mercado laboral del municipio?

SI _____ No _____

19. ¿Cree usted que el costo de toda su formación académica universitaria valió la pena y lo hace suficientemente atractivo para que ahora en el mercado laboral sea contratado por una empresa?

SI _____ No _____

20. Al seguir formándose académicamente, por ejemplo, estudiando cursos de pedagogía, maestría y doctorado en áreas de Administración. ¿Considera que tendría mayores oportunidades de poder ser insertado en el mercado laboral?

Si _____ No _____

Explique: _____

21. ¿Su lugar de procedencia será un factor determinante para que las empresas lo contraten?

Si _____ No _____

Explique: _____

22. ¿Desde su punto de vista, considera que las empresas les importa la edad y el género al momento de contratar personal que recientemente se haya graduado de la universidad?

SI _____ No _____

23. ¿Al momento de buscar empleo, considera que las empresas le toman importancia a capacitaciones que antes hubiese recibido?

SI _____ No _____

24. ¿Al momento de ser contratado, considera que las empresas tomarán en cuenta su visión de innovar para cambiar aspectos de esta?

SI _____ No _____

25. ¿Al ser contratado por las empresas considera que los encargados de esta dan confianza al empleado de manifestar ideas o sugerencias?

SI _____ No _____

26. ¿Considera que lo anterior es algo que en el transcurso de laborar se consigue?

SI _____ No _____

27. Al ser contratado por una empresa, ¿Cómo ve su puesto de trabajo?

- Un compromiso serio con la empresa y de obtención de experiencia
 Un generador de ingresos simplemente

28. ¿Es la situación laboral del municipio idónea para que los nuevos profesionales se puedan insertar en el mercado?

Si _____ No _____

Explique: _____

29. ¿Considera que hay ofertas de empleo en el mercado laboral del municipio para la carrera que estudió?

SI _____ No _____

Gracias por su valiosa colaboración...

Anexo 2: Cuestionario dirigido a empresarios del Municipio de La Unión



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Somos estudiantes egresadas de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad de El Salvador y actualmente estamos realizando nuestro trabajo de Graduación con el tema “Factores Determinantes de la Inserción Laboral de los Profesionales Universitarios de la Carrera de Administración de Empresas, en el Municipio de La Unión, Departamento de La Unión”

Objetivo: Obtener información, por parte de los empresarios del municipio de La Unión y conocer cómo se encuentra la situación de la Inserción en el mercado laboral en el Municipio.

Indicación: Marque o responda a cada pregunta conforme usted considere apropiado.

Edad: _____

Género: Hombre Mujer

1. ¿Cuántos empleados están actualmente laborando en su empresa?

1-5 _____ 6-10 _____ Otro _____

2. ¿De estos empleados; cuantos son Lic. en Administración de Empresas?

3. ¿Cuáles considera usted que son las expectativas laborales de los buscadores de empleo?

Estabilidad Económica _____ Ganar Dinero _____
Desempeñarse en un área de su profesión _____ Todas las anteriores _____

4. ¿toma en cuenta, al momento de contratar personal, la experiencia laboral?

SI _____ No _____

5. ¿Qué factores personales considera usted que debe poseer el candidato para una inserción laboral?

Habilidades sociales _____ Habilidades profesionales _____
Actitudes personales _____ Todas las anteriores _____

6. ¿Generalmente, qué tipo de empleo buscan las personas para desempeñarse en el mundo laboral?

Empleo formal _____ Empleo informal _____
Autoempleo _____

7. ¿Qué medio utiliza para publicar ofertas de empleo?

Prensa escrita _____ Instituciones de gestores de empleo _____
Radio _____ Internet _____
Televisión _____ Recomendación _____
Universidad _____ Otros: _____ Especifique _____

8. ¿Cuáles son las limitaciones que se presentan a la hora de ofrecer un empleo:

Escases de personal idóneo para el puesto de trabajo _____

Poco recurso económico _____

Otros: _____ Especifique _____

9. ¿Considera usted que la formación académica que reciben los profesionales a lo largo de su carrera lo dota de las aptitudes necesarias para desempeñarse en el mercado laboral?

Si _____ No _____

10. De los siguientes puntos, ¿cuáles considera usted que son el perfil académico requerido con el que debe contar el candidato?

Con conocimientos prácticos	_____
Capacidad de comunicación y trabajo en equipo	_____
Dispuesto a implicarse en los objetivos de la empresa (participativo)	_____
Iniciativa y creatividad	_____

11. ¿En qué medida cree que la formación universitaria contribuye a la inserción laboral de los profesionales?

Nada	_____	Poco	_____
Algo	_____	Bastante	_____
Mucho	_____		

12. De acuerdo a su opinión, ¿cómo ha sido el nivel de coherencia entre la formación académica de sus empleados y la capacidad de desenvolvimiento profesional?

Excelente	_____	Bueno	_____
Regular	_____	Malo	_____

13. ¿Si al momento de contratar profesionales tiene alguna preferencia de la universidad de la que estos se han graduado?

Si _____ NO _____ Especifique _____

14. ¿Considera usted que las universidades están proporcionando al mercado laboral profesionales eficientes?

SI _____ No _____

15. ¿Considera usted que la deficiente economía ha afectado la inserción laboral en su municipio?

SI _____ No _____

16. ¿Por qué considera usted que se da el sub empleo?

Insuficiencia de oferta de empleo _____ Cualificación del trabajo: _____

Necesidades de ingresos _____

17. ¿Considera que la crisis económica, que actualmente existe, imposibilita para contratar más personal?

SI _____ No _____

18. ¿Considera usted que se obtienen beneficios al invertir en capacitaciones para el personal?

SI _____ No _____

19. ¿Considera que entre mayor sea la formación académica de los candidatos; tendrían mejores oportunidades de poder ser insertado en el mercado laboral?

Si _____ No _____

Explique: _____

20. ¿El lugar de procedencia es un factor determinante para que usted contrate personal?

Si _____ No _____

Explique: _____

21. ¿Es requisito indispensable la edad, el género y la presentación física al momento de contratar personal que recientemente se haya graduado de la universidad?

SI _____ No _____

22. ¿Al momento de contratar personal toma en cuenta las capacitaciones que los candidatos hubiesen recibido anteriormente; así como la capacidad de estos para innovar y cambiar aspectos dentro de la empresa?

SI _____ No _____

23. ¿Cuándo contrata un candidato usted como encargado brinda confianza al empleado de manifestar ideas o sugerencias?

SI _____ No _____

24. ¿Considera que lo anterior es algo que en el transcurso de laborar se consigue?

SI _____ No _____

25. Como considera usted que los candidatos al ser contratados ven su nuevo puesto de trabajo?

Un compromiso serio con la empresa y de obtención de experiencia

Un generador de ingresos simplemente

26. ¿Considera usted que la situación laboral del municipio es idónea para que los nuevos profesionales se puedan insertar en el mercado?

Si _____

No _____

Explique: _____

27. ¿Considera usted que hay ofertas de empleo en el mercado laboral del municipio para los nuevos profesionales?

SI _____ No _____

Gracias por su valiosa colaboración

Anexo 3: Cronograma de Actividades

Meses	Febrero/2014				Marzo/2014				Abril/2014				Mayo/2014				Junio/2014				Julio/2014				Agosto/2014				Septiembre 2014				Octubre 2014			
Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividades																																				
Obtención de información en el municipio donde se realizara la investigación.	■	■	■	■																																
Selección del tema de investigación.					■	■	■	■																												
Preparación del proyecto de graduación.									■	■																										
Elaboración del Protocolo de investigación									■	■	■																									
Diseño de los instrumentos para la obtención de información.											■	■																								
Recolección y captura de datos.													■	■	■																					
Procesamiento de la información (tabulación, análisis e Interpretación de los datos)																	■	■	■	■																
Redacción de del informe final.																					■	■	■													
Corrección del informe final.																							■	■												
Entrega del informe final.																											■	■								
Exposición de Resultados y defensa del informe final de investigación.																													■	■						

Anexo 4: Plan de implementación de la investigación

Las actividades relevantes para el desarrollo de la investigación son las siguientes:

A. Obtención de información en el municipio donde se realizará la investigación.
B. Selección del tema de investigación
C. Preparación del proyecto de graduación
D. Elaboración del Protocolo de investigación.
E. Diseño de los instrumentos para la obtención de información
F. Validación de los instrumento (prueba piloto).
G. Recolección y captura de datos.
H. Procesamiento de la información (tabulación, análisis e Interpretación de los datos
I. Redacción del informe final
J. Corrección del informe final
K. Entrega del informe final.
L. Exposición de Resultados y defensa del informe final de investigación

Anexo 5: Presupuesto

Actividades	Recursos	Responsable	Costo
Obtención de información en el Municipio de La Unión, donde se realizará la investigación.	<ul style="list-style-type: none"> • Pasaje • Impresión • Comida • Saldo 	Grupo de trabajo	\$10.00 \$2.00 \$15.00 \$3.00
Selección del tema de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> • Saldo • Pasaje • Impresión 	Grupo de trabajo	\$1.00 \$8.00 \$1.50
Preparación del proyecto de graduación.	<ul style="list-style-type: none"> • Impresiones • Digitación • Pasaje 	Grupo de trabajo	\$24.25 \$1.65 \$20.00
Elaboración del Protocolo de investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Digitación • Impresiones 	Grupo de trabajo	\$5.00 \$17.00
Diseño de los instrumentos para la obtención de información.	<ul style="list-style-type: none"> • Digitación • Impresiones • Pasaje 	Grupo de trabajo	\$5.00 \$18.00 \$20.00
Recolección y captura de datos.	<ul style="list-style-type: none"> • Digitación • Impresiones • Pasaje • Comida • Saldo 	Grupo de trabajo	\$1.57 \$50.00 \$60.00 \$55.00 \$15.00
Procesamiento de la información (tabulación, análisis e Interpretación de los datos)	<ul style="list-style-type: none"> • Digitación • Pasaje • Comida. 	Grupo de trabajo	\$8.19 \$55.00 \$25.00

Redacción del informe final.	<ul style="list-style-type: none"> • Digitación 	Grupo de trabajo	\$30.00
Corrección del informe final.	<ul style="list-style-type: none"> • Digitación 	Grupo de trabajo	\$2.50
Entrega del informe final.	<ul style="list-style-type: none"> • Impresiones • Pasaje 	Grupo de trabajo	\$80.00 \$20.00
Exposición de Resultados y defensa del informe final de la investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Pasaje • Comida • Saldo 	Grupo de trabajo	\$25.00 \$90.00 \$10.00
Total			\$678.66

Anexo 7: Solicitudes presentadas en las diferentes universidades de la zona oriental y alcaldía municipal de La Unión



Ciudad Universitaria Oriental, 25 de Febrero de 2014

Lic. Edwind Jeovanny Trejos Cabrera
Jefe de Administración Académica
Facultad Multidisciplinaria Oriental
Presente.

Nosotras, estudiantes matriculadas en la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas; actualmente realizando nuestro trabajo de Graduación, de la manera más atenta solicitamos nos faciliten las estadísticas de alumnos egresados y graduados de la carrera de **Licenciatura en Administración de Empresas**; desde el año 2009 hasta el 2013. Estos datos serán utilizados como un parámetro en el desarrollo de nuestra investigación.

Sin otro particular, nos suscribimos muy cordialmente.

Nombre	Nº de Carnet	Carrera	Firma
Amaya Pineda, Glenda Dinora	AP08025	Lic. Administración de Empresas	_____
Ciciliano Turcios, Jacqueline Iveth	CT07013	Lic. Administración de Empresas	_____
Esquivel García, Suyapa del Rosario	EG07012	Lic. Administración de Empresas	_____

F. _____

Lic. Carlos Trejos Urquilla

Docente Director del Proceso de Graduación

F. _____

Lic. Arnoldo Orlando Sorto

Coordinador General del Proceso de Graduación



Ciudad Universitaria Oriental, 25 de Febrero de 2014

**Señores
Administración Académica
Universidad Capitán General Gerardo Barrios
Presente.**

Nosotras, estudiantes matriculadas en la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental; actualmente estamos realizando nuestro trabajo de Graduación; de la manera más atenta, solicitamos nos faciliten las estadísticas de alumnos egresados y graduados de las carreras **de Licenciatura en Administración de Empresas**; desde el año 2009 hasta el 2013. Estos datos serán utilizados como un parámetro en el desarrollo de nuestra investigación.

Sin otro particular, nos suscribimos muy cordialmente.

Nombre	Nº de Carnet	Carrera	Firma
Amaya Pineda, Glenda Dinora	AP08025	Lic. Administración de Empresas	_____
Ciciliano Turcios, Jacqueline Iveth	CT07013	Lic. Administración de Empresas	_____
Esquivel García, Suyapa del Rosario	EG07012	Lic. Administración de Empresas	_____

F. _____

Lic. Carlos Trejos Urquilla

Docente Director del Proceso de Graduación

F. _____

Lic. Arnoldo Orlando Sorto

Coordinador General del Proceso de Graduación



Ciudad Universitaria Oriental, 25 de Febrero de 2014

**Señores
Administración Académica
Universidad Doctor Andrés Bello
Presente.**

Nosotras, estudiantes matriculadas en la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental; actualmente estamos realizando nuestro trabajo de Graduación; de la manera más atenta, solicitamos nos faciliten las estadísticas de alumnos egresados y graduados de las carreras **de Licenciatura en Administración de Empresas**; desde el año 2009 hasta el 2013. Estos datos serán utilizados como un parámetro en el desarrollo de nuestra investigación.

Sin otro particular, nos suscribimos muy cordialmente.

Nombre	Nº de Carnet	Carrera	Firma
Amaya Pineda, Glenda Dinora	AP08025	Lic. Administración de Empresas	_____
Ciciliano Turcios, Jacqueline Iveth	CT07013	Lic. Administración de Empresas	_____
Esquivel García, Suyapa del Rosario	EG07012	Lic. Administración de Empresas	_____

F. _____

Lic. Carlos Trejos Urquilla

Docente Director del Proceso de Graduación

F. _____

Lic. Arnoldo Orlando Sorto

Coordinador General del Proceso de Graduación



Ciudad Universitaria Oriental, 25 de Febrero de 2014

**Señores
Administración Académica
Universidad Modular Abierta
Presente.**

Nosotras, estudiantes matriculadas en la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental; actualmente estamos realizando nuestro trabajo de Graduación; de la manera más atenta, solicitamos nos faciliten las estadísticas de alumnos egresados y graduados de las carreras **de Licenciatura en Administración de Empresas**; desde el año 2009 hasta el 2013. Estos datos serán utilizados como un parámetro en el desarrollo de nuestra investigación.

Sin otro particular, nos suscribimos muy cordialmente.

Nombre	Nº de Carnet	Carrera	Firma
Amaya Pineda, Glenda Dinora	AP08025	Lic. Administración de Empresas	_____
Ciciliano Turcios, Jacqueline Iveth	CT07013	Lic. Administración de Empresas	_____
Esquivel García, Suyapa del Rosario	EG07012	Lic. Administración de Empresas	_____

F. _____

Lic. Carlos Trejos Urquilla

Docente Director del Proceso de Graduación

F. _____

Lic. Arnoldo Orlando Sorto

Coordinador General del Proceso de Graduación



Ciudad Universitaria Oriental, 25 de Febrero de 2014

**Señores
Administración Académica
Universidad de Oriente
Presente.**

Nosotras, estudiantes matriculadas en la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental; actualmente estamos realizando nuestro trabajo de Graduación; de la manera más atenta, solicitamos nos faciliten las estadísticas de alumnos egresados y graduados de la carrera **de Licenciatura en Administración de Empresas**; desde el año 2009 hasta el 2013. Estos datos serán utilizados como un parámetro en el desarrollo de nuestra investigación.

Sin otro particular, nos suscribimos muy cordialmente.

Nombre	Nº de Carnet	Carrera	Firma
Amaya Pineda, Glenda Dinora	AP08025	Lic. Administración de Empresas	_____
Ciciliano Turcios, Jacqueline Iveth	CT07013	Lic. Administración de Empresas	_____
Esquivel García, Suyapa del Rosario	EG07012	Lic. Administración de Empresas	_____

F. _____

Lic. Carlos Trejos Urquilla

Docente Director del Proceso de Graduación

F. _____

Lic. Arnoldo Orlando Sorto

Coordinador General del Proceso de Graduación



Ciudad Universitaria Oriental, 25 de Febrero de 2014

Lic. Carlos Alexander Díaz
Vice-Decano
Facultad Multidisciplinaria Oriental
Presente.

Nosotras, estudiantes matriculadas en la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas; actualmente realizando nuestro trabajo de Graduación, de la manera más atenta solicitamos nos faciliten las estadísticas de alumnos egresados y graduados de la carrera de **Licenciatura en Administración de Empresas**; desde el año 2009 hasta el 2013. Estos datos serán utilizados como un parámetro en el desarrollo de nuestra investigación.

Sin otro particular, nos suscribimos muy cordialmente.

Nombre	Nº de Carnet	Carrera	Firma
Amaya Pineda, Glenda Dinora	AP08025	Lic. Administración de Empresas	_____
Ciciliano Turcios, Jacqueline Iveth	CT07013	Lic. Administración de Empresas	_____
Esquivel García, Suyapa del Rosario	EG07012	Lic. Administración de Empresas	_____

F. _____

Lic. Carlos Trejos Urquilla

Docente Director del Proceso de Graduación

F. _____

Lic. Arnoldo Orlando Sorto

Coordinador General del Proceso de Graduación

Anexo 8 Siglas usadas en el desarrollo de la investigación

AFP: Administradora de Fondo de Pensiones.

BM: Banco Mundial.

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CSJ: Corte Suprema de Justicia.

DIGESTYC: Dirección General de Estadísticas y Censos.

EHPM: Encuesta de hogares para Propósitos Múltiples.

IASS: Índice de Acceso a la Seguridad Social.

IBE: Índice de Buenos Empleos.

IDHES: Informe de Desarrollo Humano De El Salvador.

IDL: Índice de Desempeño Laboral.

IEE: Índice de Estabilidad en el Empleo.

IEG: Índice de Equidad de Género.

IIS: Índice de Ingresos Suficientes.

IPT: Índice de Protección en el Trabajo.

ISSS: Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

MTPS: Ministerio de Trabajo y Previsión social.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo..

UE: Unión Europea.

Anexo 9 Glosario

Autoempleo: El trabajo por cuenta propia, es un mecanismo generador de empleo, que surge de la creación, tanto del propio puesto de trabajo como de aquellos que, por cuenta ajena, puedan tener cabida en la empresa de nueva constitución. Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), el trabajo por cuenta propia es «el sector integrado por todos aquellos que trabajan en unidades económicas de su propiedad que ellos mismos dirigen».⁵⁸

Calidad de vida: El concepto de calidad de vida es aquel que se utiliza para determinar el nivel de ingresos y de comodidades que una persona, un grupo familiar o una comunidad poseen en un momento y espacio específicos. Así, el concepto tiene que ver en un sentido con cuestiones estadísticas (es decir, establecer el nivel de calidad de vida de las poblaciones a través de la observación de datos específicos y cuantificables) así como también con una cuestión espiritual o emotiva que se establece a partir de la actitud que cada persona o cada comunidad tiene para enfrentar el fenómeno de la vida.⁵⁹

Capacitación Laboral: De acuerdo a la definición de la OIT, la Capacitación Laboral se orienta a "dar un suplemento de conocimientos teóricos y prácticos, a fin de aumentar la versatilidad y la movilidad ocupacionales de un trabajador o mejorar su desempeño en el puesto de trabajo (pudiendo en ciertos casos) dar la competencia adicional requerida para ejercer otra ocupación afín o reconocidamente complementaria de la que posee".⁶⁰

Capital Humano: Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realizadas se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia.⁶¹

⁵⁸ <http://www.redproaem.org/web/index.php/es/autoempleo-concepto-de-pyme>

⁵⁹ <http://www.definicionabc.com/social/calidad-de-vida.php#ixzz3EIVVQCpJ>

⁶⁰ [http://www.cursosgratisloslafragua.blogspot.com/2011/03/capacitacion-laboral-y-formacion.html\(1993\)\(FOPECALOIT\)](http://www.cursosgratisloslafragua.blogspot.com/2011/03/capacitacion-laboral-y-formacion.html(1993)(FOPECALOIT))

⁶¹ <http://yarelaalarcon.blogspot.com/2009/05/teoria-de-capital-humano.html>

Consumo: En el sentido económico, es la aplicación de la riqueza a la satisfacción de las necesidades. Éste es el fin de todos los actos productivos, y por eso el consumo es la destrucción del valor creado por aquellos.⁶²

Costo: Un concepto central económico es el que trata de que conseguir algo requiere abandonar otra cosa. Por ejemplo, para ganar más dinero se debe trabajar más horas, lo cual cuesta más tiempo libre. Los economistas utilizan esta teoría para ofrecer una estructura para comprender cómo los individuos y las empresas distribuyen los recursos de tal forma que mantienen los costos bajos y los beneficios altos.⁶³

Economía Abierta: Economía que mantiene relaciones comerciales fluidas con el exterior, por lo que pueden entrar inversiones extranjeras en la economía nacional y los inversores del país pueden invertir en el extranjero.⁶⁴

Educación Formal: También conocida como formación reglada, es el proceso de educación integral correlacionado que abarca desde la educación primaria hasta la educación secundaria y la educación superior, y que conlleva una intención deliberada y sistemática que se concretiza en un currículo oficial, aplicado con definidos calendario y horario.⁶⁵

Educación Superior: Se entiende por educación universitaria a aquel tipo de educación superior que se lleva a cabo cuando la persona ha terminado la educación básica y secundaria. Este tipo de educación se caracteriza además por la especialización en una carrera, lo cual significa que ya no se comparten conocimientos comunes en todo el grupo etario sino que cada uno elige una carrera particular donde se especializará sobre algunos conocimientos.⁶⁶

⁶² <http://www.e-torredebabel.com/Economia/diccionario-economia/consumo-V-E.htm>

⁶³ http://www.ehowenespanol.com/teoria-del-costo-economia-sobre_105661/

⁶⁴ <http://www.definicion-de.es/economia-abierta/>

⁶⁵ http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n_formal

⁶⁶ <http://www.definicionabc.com/social/educacion-universitaria.php#ixzz3CVSTsdpC>

Empleo formal: El empleo formal reúne al sector público y al sector privado moderno, generalmente cubiertos por sistemas de protección.⁶⁷

Empleo informal: El empleo informal agrupa a los trabajadores/as independientes no profesionales, a los microempresarios/as y al servicio doméstico.⁶⁸

Gasto: Es un consumo voluntario de activo a cambio de una contraprestación, en el caso de que dicho consumo fuera involuntario y sin contraprestación se incurriría en una pérdida. Se derivan de las transacciones realizadas por la empresa con el mundo exterior que dan lugar a alteraciones negativas en el patrimonio neto de la misma.⁶⁹

Ingreso: Un ingreso es una recuperación voluntaria y deseada de activo, es decir, un incremento de los recursos económicos. Se derivan de las transacciones realizadas por la empresa con el mundo exterior que dan lugar a alteraciones positivas en el patrimonio neto de la misma.⁷⁰

Inversión: Estrictamente, es aquella parte de la producción que no se destina al Consumo inmediato sino a la producción de nuevos Bienes De Consumo o de nuevos bienes de Capital.⁷¹

Mercado de trabajo: El mercado de trabajo es el entorno económico en el cual concurren la oferta, formada por el número de horas que quiere trabajar la población en actividades remuneradas y la demanda, constituida por las oportunidades de empleo.⁷²

⁶⁷ http://white.lim.ilo.org/gpe/ver_definicion.php?gloCodigo=183

⁶⁸ *ibid*

⁶⁹ <http://www.expansion.com/diccionario-economico/gasto.html>

⁷⁰ <http://www.expansion.com/diccionario-economico/ingreso.html>

⁷¹ <http://www.eco-finanzas.com/diccionario/I/INVERSION.htm>

⁷² http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_de_trabajo

Pleno empleo: El pleno empleo es un concepto económico, más bien llamado una teoría, en la cual se hace referencia a una situación específica de la población laboral activa. En dicha situación, todos los que buscan trabajo lo consiguen; es decir, que la demanda y la oferta laboral, dado un nivel de salarios, son iguales. Su aparición data en la década del 30' luego de la Gran Depresión, cuando todos buscaban una salida intervencionista a la crisis económica.⁷³

Población Económicamente Activa: La constituyen todas aquellas personas que pueden clasificarse como personas con empleo o como personas desempleadas, es decir, que aportan trabajo.⁷⁴

Productividad Laboral: Es la mejora continua del logro colectivo, la consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto. Tener el valor de medirla inducirá a accionistas, y profesionales a dirigir los esfuerzos en invertir sin cuestionar que los recursos financieros que se inviertan en el capital humano tendrán un retorno, a tasas significativas y en menor tiempo.⁷⁵

Rentabilidad: La rentabilidad es el beneficio renta expresado en términos relativos o porcentuales respecto a alguna otra magnitud económica como el capital total invertido o los fondos propios.⁷⁶

Subempleo: Situación económica caracterizada porque una gran parte de la población activa se encuentra sin trabajo o infrautilizada, debido principalmente a la falta de capacidad empresarial o a que no existe el capital necesario para reanimar la economía.⁷⁷

⁷³ <http://www.finanzas.com/pleno-empleo>

⁷⁴ http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_de_trabajo

⁷⁵ <http://aptitus.com/blog/gestion-laboral/productividad-laboral/>

⁷⁶ <http://www.expansion.com/diccionario-economico/rentabilidad.html>

⁷⁷ <http://www.economia48.com/spa/d/subempleo/subempleo.htm>