

## Situación laboral de los egresados y graduados de la sede central de la Bluefields Indian & Caribbean University (BICU)

### Employment situation of the graduates of the headquarters of the Bluefields Indian & Caribbean University (BICU)

Chavarría Gómez, Tatiana Lidieth; Flores Pacheco, Juan Asdrúbal

 Tatiana Lidieth Chavarría Gómez  
 gomez@bicu.edu.ni  
 Bluefields Indian & Caribbean University, Nicaragua

 Juan Asdrúbal Flores Pacheco  
 asdrubal.flores@do.bicu.edu.ni  
 Bluefields Indian & Caribbean University, Nicaragua

**Revista Torreón Universitario**  
 Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-Managua,  
 Nicaragua  
 ISSN: 2410-5708  
 ISSN-e: 2313-7215  
 Periodicidad: Cuatrimestral  
 vol. 12, núm. 35, 2023  
[revis.torreon.faremc@unan.edu.ni](mailto:revis.torreon.faremc@unan.edu.ni)

Recepción: 24 Mayo 2023  
 Aprobación: 06 Septiembre 2023

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/387/3874496010/>

El autor o los autores de los artículos, ensayos o investigaciones conceden a la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua) los derechos de edición (copyright) del trabajo enviado, por consiguiente, la Universidad cuenta con el derecho exclusivo para publicar el artículo durante el periodo completo de los derechos de autor.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

**Resumen:** La educación superior, como servicio prestado por las instituciones de educación superior (IES), es fundamental para la especialización del conocimiento y el desarrollo de un país. El tema que se desarrolla en esta investigación está orientado a contextualizar la situación de los egresados de BICU a nivel académico de grado del turno regular en su sede central, tomando en cuenta cuatro aspectos: datos generales, perfil académico, valoración de la enseñanza y situación laboral. El desarrollo de la investigación se realizó según el enfoque cualitativo, considerando el periodo 2015-2020 y tomando en cuenta a 190 egresados de 11 carreras. En los resultados se presentan con recomendaciones para el seguimiento de los egresados y graduados de la universidad, tales como: crear un sistema de seguimiento de egresados que permita contar con información estructurada, continua, confiable y detallada sobre el desempeño académico y laboral de estos y crear una política institucional de seguimiento que se ejecute a través de una oficina adscrita a la Vicerrectoría Académica. La conclusión más importante es que el 63.7% de los egresados y graduados en el periodo 2015-2020, de la modalidad regular, nivel académico de grado, se encuentran laborando y que el 36,3% no tiene empleo, expresándose una relación bastante positiva.

**Palabras clave:** Educación superior, Egresado, Estrategias, Situación laboral.

**Abstract:** Higher education, as a service provided by HEIs, is essential for the specialization of knowledge and the development of a country. The theme that is developed in this research is aimed at contextualizing the situation of BICU graduates at the academic level of the regular shift at its headquarters, taking into account four aspects: general data, academic profile, assessment of teaching and situation labor. The development of the research was carried out according to the qualitative approach, considering the period 2015-2020 and taking into account 190 graduates from 11 careers. In the results, recommendations are presented for the follow-up of the graduates of the university, such as: creating a follow-up system for graduates that allows having structured, continuous, reliable and detailed information on the academic and work performance of these and create an institutional monitoring

policy that is executed through an office attached to the Office of the Academic Vice-Rector. The most important conclusion is that 63.7% of the graduates and graduates in the 2015-2020 period, of the regular modality, academic degree level, are working and that 36.3% are unemployed, expressing a quite positive relationship.

**Keywords:** Higher education, Graduate, Strategies, Employment situation.

## INTRODUCCIÓN

La Bluefields Indian & Caribbean University (BICU) fue fundada en la ciudad de Bluefields, el 6 de junio de 1991. Este proyecto educativo tiene como propósito formar recursos humanos a nivel de licenciatura y técnico, para incidir positivamente en el desarrollo integral de las comunidades de la costa caribe nicaragüense y del país (BICU, 2014).

Se erige como una institución que atiende las demandas de los pueblos indígenas, afrodescendientes y mestizos, que se garantiza a través de sus cuatro funciones sustanciales: docencia, investigación, extensión y gestión. Por lo tanto, para la consecución de sus fines, BICU cuenta con las siguientes expresiones territoriales: sede central Bluefields, núcleo Bilwi y las extensiones en El Rama, Corn Island, Laguna de Perlas, Paiwas, Bonanza y Wasparam (Bluefields Indian & Caribbean University - BICU, 2021).

BICU en el año 2019 contó con una matrícula de 7,754 y en 2020 de 6,373 estudiantes de pregrado y grado, en 36 carreras que brinda la universidad en sus ocho sedes (Mendoza & Flores-Pacheco, 2021). De esta matrícula el 61.37% son del sexo femenino y el 38.63% son del sexo masculino (BICU, 2021).

Cuando los estudiantes se gradúan, la institución tiene la responsabilidad de darles seguimiento para verificar el cumplimiento de sus metas de formación humana y profesional, que certifique sus diseños curriculares, propuestas educativas y de formación (CNEA, 2019). El egresado es el que permite en última instancia, comprobar si la hipótesis que ha sustentado la propuesta educativa y pedagógica se cumple de forma satisfactoria.

Esta función tan importante se ha visto limitada, porque en la sede central de BICU (Bluefields), solo se han realizado tres ferias de pasantía y empleo (2016, 2017 y 2018) a nivel de actividad de proyecto <sup>[1]</sup>. Esto refleja la necesidad de que la universidad defina estrategias de seguimiento a los egresados y graduados; así también estrategias que aseguren su empleabilidad según su perfil profesional, entre las que destacan: ferias de empleo, bolsa y orientación laboral (Cassells, 2017).

En el 2020, Torrez Campos y Obando Pérez, realizaron el estudio sobre la situación laboral de los egresados de la carrera de administración de empresas del año 2018 de la Bluefields Indian & Caribbean University (BICU), recinto Bluefields. Su enfoque fue descriptivo y cuantitativo; encuestaron a 22 graduados en esta oportunidad. Entre sus principales resultados, destacamos: edad promedio de la población objeto fue de 30 años; el 82% correspondían al sexo femenino; el 73% se encontraban trabajando y el 75% contaban con un salario promedio de C\$15,000.

En esta oportunidad, un elemento a resaltar es la falta de inversión privada en la Región Caribe Sur, fenómeno que está relacionado con el índice de empleabilidad. Se suma el contexto de crisis general del año 2018 y la crisis sanitaria que inició en el año 2020 (Banco Mundial, 2022). Dichos eventos han incidido de manera determinante en la caída de la actividad productiva, salida de inversiones y la desaparición de miles de empleos formales (Ramos, 2020).

La presente investigación permite a los tomadores de decisiones en la universidad, hacer reflexiones críticas sobre la pertinencia y necesidad de mejorar los perfiles académicos y profesionales, a fin de mantener una

oferta académica atractiva y adecuada para la demanda del servicio de educación superior, coadyuvando al cumplimiento de la misión de esta universidad.

Se ha estudiado la situación laboral de los egresados y graduados de la Bluefields Indian & Caribbean University, para validar la correlación de la oferta académica de la universidad y el sistema productivo local, tomando como punto de partida el comportamiento de la población meta en el municipio de Bluefields en el periodo 2015-2020.

## METODOLOGÍA

### Área de localización del estudio

El estudio se localiza en el municipio de Bluefields, Región Autónoma de la Costa Caribe Sur, específicamente en la sede central de la Bluefields Indian & Caribbean University (BICU). El estudio es descriptivo en tanto determina la situación de las variables analizadas, caracteriza la situación laboral de los egresados y graduados de esta sede en la modalidad regular. También es transversal, según su período y secuencia en el análisis de variables simultáneas entre los años 2015 al 2020.

### Muestra y sujetos del estudio

La población está compuesta por todos los egresados y los graduados de las diferentes carreras de la modalidad regular de BICU en la sede central Bluefields. En total son 11 carreras a nivel de grado, de donde egresaron 800 y se graduaron 599 estudiantes durante el periodo en estudio 2015–2020.

TABLA 1  
Distribución de la muestra

Carrera	Modalidad	Cantidad	
		Total	Femenino
Lic. Administración de empresas	Regular	111	69
Lic. Contaduría pública y finanzas	Regular	109	62
Lic. Administración turística y hotelera	Regular	102	76
Lic. Administración de puerto y aeropuerto	Regular	45	9
Ing. de sistemas	Regular	85	19
Doctor en medicina y cirugía	Regular	89	60
Lic. Biología marina	Regular	20	10
Lic. Ciencias ambientales	Regular	35	17
Lic. Ecología con mención en manejo sostenible de recursos naturales y biodiversidad	Regular	45	30
Ing. Civil	Regular	109	18
Lic. Ciencias de la educación con mención en inglés	Regular	50	28
	<b>Total</b>	<b>800</b>	<b>398</b>

## Tipo de muestra y muestreo

Se aplicó el muestreo no probabilístico–intencional, ya que, ante la falta de seguimiento riguroso de la universidad, no se cuenta con información actualizada para contactar a los egresados y graduados; además, por ser un estudio de carácter retrospectivo, la información generada por la población en estudio, a la hora de matricularse, pudo haber cambiado (García-Pérez, 2005).

Tomando en consideración los antecedentes antes mencionados, se toma la decisión de elegir una muestra igual a 190 egresados y graduados, de tal manera que pueda ser representativa y de fácil acceso para el estudio (Guevara et al., 2020). Para acceder a los datos de egresados y graduados se utilizó como referencia los datos suministrados por la Dirección de Registro Académico de la sede central Bluefields; así también, para completar la información requerida, se visitaron las facultades y escuelas que proporcionaron datos de algunos de sus estudiantes: número de teléfono y direcciones (BICU, 2022).

## Técnica e instrumento de la investigación

El acercamiento con los egresados y graduados se utilizó el medio de contacto que facilitaron las facultades y escuelas. Para ello se conformó un equipo de tres técnicos (egresados de distintas carreras de BICU) que apoyaron el proceso de recolección de la información.

El instrumento empleado fue la encuesta para obtener información primaria, la que fue estructurada en cuatros secciones: datos generales, perfil académico, valoración de la enseñanza en la IES estudiada y situación laboral. Las preguntas fueron cerradas de tipos dicotómicas, opción múltiple y escala de calificación, lo que permitió: recopilar datos cuantitativos y aplicar el instrumento en el menor tiempo posible; con este tipo de preguntas, los encuestados suelen responder con más prontitud.

## Procesamiento estadístico de datos

Los resultados de las encuestas fueron analizados empleando el programa estadístico de IBM SPSS Statistics versión 27 (IBM, 2020) y Microsoft® Excel. El estudio se estructuró en dos fases: la primera comprendió la recolección de la información secundaria basada en estudios e informes anteriores, que permitieron tener las bases para la construcción de una descripción acertada del sistema productivo local; en la segunda y complementaria, comprendió la documentación de los resultados de la implementación del instrumento de investigación, realizándose trabajos de campo para la recolección de datos.

## RESULTADOS

### Situación laboral de los egresados de BICU en el quinquenio 2015–2020

La sede central de la universidad BICU en la ciudad de Bluefields, registra la mayor cantidad de población estudiantil y cuerpo de trabajadores entre administrativos y docentes. Desde esta se gerencian los procesos académicos y administrativos de las extensiones ubicadas en la Región Caribe Sur (El Rama, Laguna de Perlas, Corn Island y Paiwas).

Esta sede se especializa en carreras relacionadas con las áreas de educación, ciencias sociales, ciencias administrativas, ingeniería de la construcción y salud. La mayor parte de sus estudiantes se ubican en la modalidad regular y cuenta con una matrícula de inicial 1,867 estudiantes en el año 2020.

BICU, en su estructura organizativa, carece de oficinas dedicadas al seguimiento de los egresados y graduados; sin embargo, en sus planes estratégicos del periodo 2014-2018 y 2019-2023, esboza la elaboración de política de trabajo con este segmento de profesionales, mediante la creación de la asociación de exestudiantes de la BICU en cada extensión, con perspectivas de realizar el congreso de graduados y egresados de esta Alma Mater.

A partir de los datos proporcionados por los encuestados, se determinó que el 55.3% de la población encuestada es del sexo femenino. El segmento de edad media está entre los 21 y 29 años, equivalente al 70.5%, característica de la modalidad de estudios regulares donde los que se matriculan en su mayoría, son bachilleres de nuevo ingreso a la universidad.

Esta modalidad de estudios se desarrolla de lunes a viernes en los turnos diurno, vespertino y nocturno. BICU es una universidad comunitaria e intercultural, por ende, en su matrícula existe una diversidad étnica, tal como se evidencia en este estudio: El 55.61% de los encuestados son de la etnia mestiza, seguidas por la creole con el 32.62%, miskitu con el 10.70%, ulwa con el 0.53% y garífunas con el 0.53% (Fig. 1).

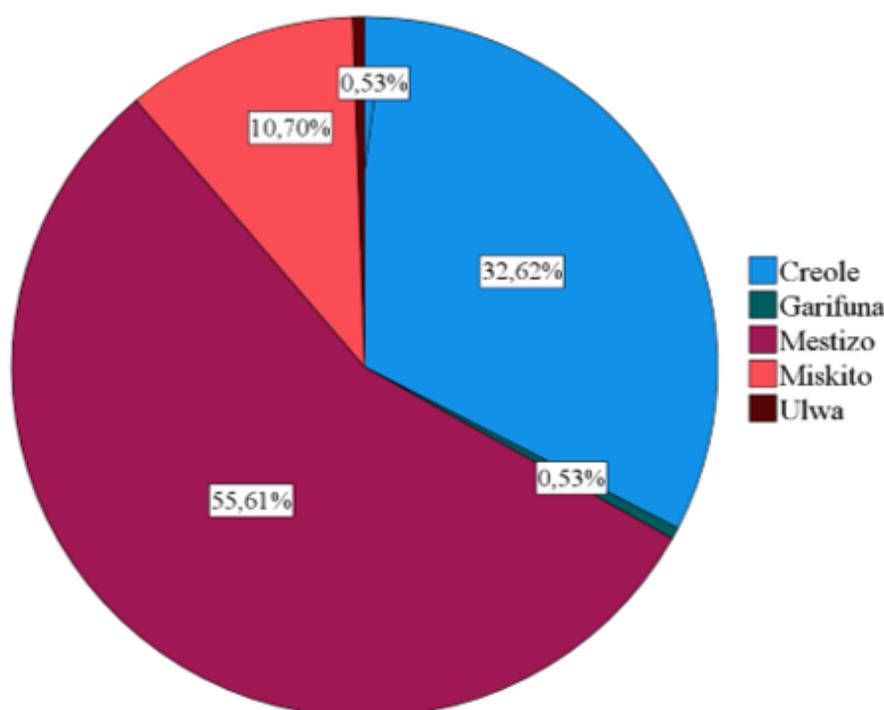


FIGURA 1.  
Distribución por identidad étnica de los encuestados

## Perfil Académico

El perfil académico corresponde a la triangulación de las variables de año de ingreso a la universidad, carrera estudiada por el joven y su condición de egresado y/o graduado. El 18.42% de los encuestados ingresaron a la universidad en 2014, seguido del 15.79% que ingresaron en 2012 y 15.26% en 2011. De igual manera, se les consultó sobre el año en que obtuvieron su condición de egresados, los resultados son los siguientes: 23.16% en 2020, 21.05% en 2019 y 18.95% en 2018. A partir de esta información, se estima que los estudiantes BICU invierten un promedio de seis años para culminar sus estudios superiores (figura 2).

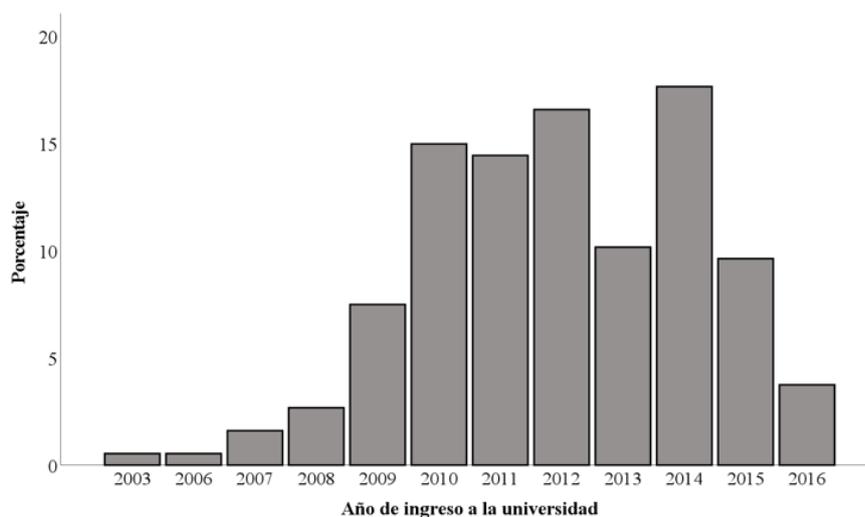


FIGURA 2.  
Año de ingreso a la universidad

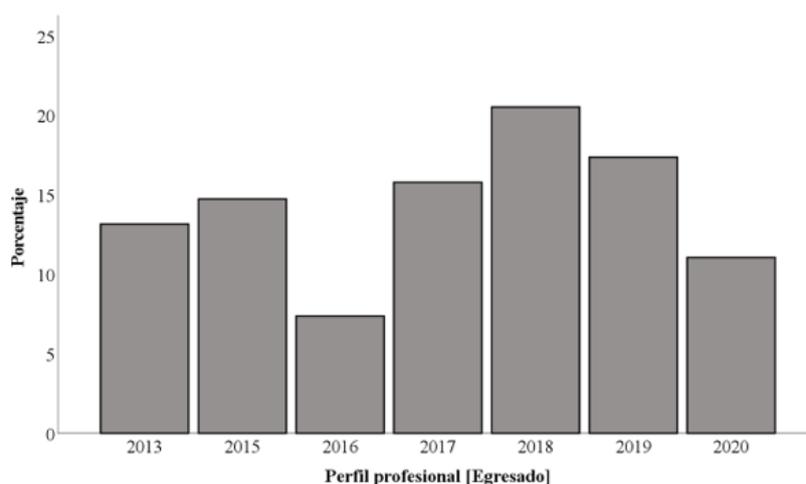


FIGURA 3.  
Perfil profesional del egresado

Respecto al perfil profesional, el estudio determinó que el 78% son graduados, es decir, jóvenes que han cumplido con la forma de culminación de estudio de sus respectivas carreras y que poseen título universitario (figura 3). Según la carrera estudiada, el 16.8% de los encuestados son de la carrera Ingeniería de Sistemas, el 15.26% de Administración de Empresas, el 13.68% de Administración Turística y Hotelera y el 13.16% de Contaduría Pública y Finanzas. La causa de la variabilidad en el número de personas contactadas se debió a que fueron carreras de las que la unidad académica contaba con la información de contacto actualizada (figura 4).

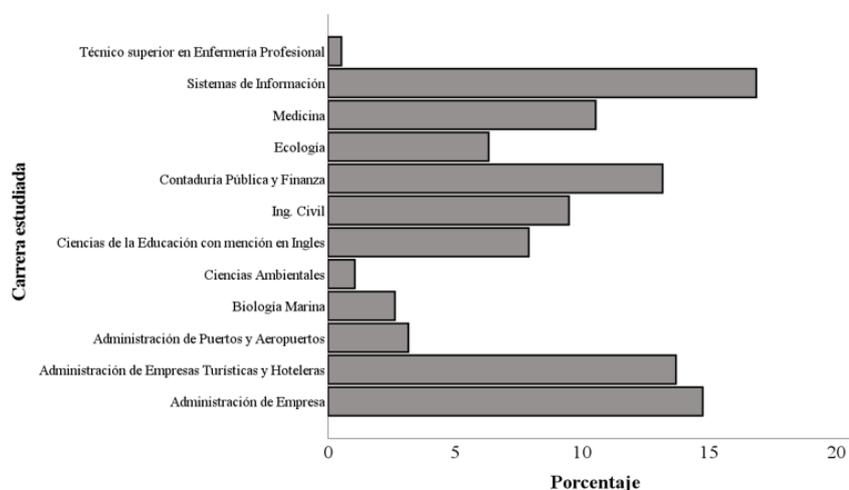


FIGURA 4.  
Participación según la carrera

## Valoración de la enseñanza en BICU

Según Jaramillo (2013), *el egresado es un sujeto pensante y deliberante que emite apreciaciones sobre la satisfacción con la formación recibida y la institución. Estas apreciaciones se reflejan en la sociedad y la calidad del programa que lo tituló.* En este sentido, la sección número tres del instrumento aplicado, fue orientado a conocer la percepción del estudiante con relación a las estrategias metodológicas utilizadas por los docentes durante su proceso de formación y la pertinencia del currículo.

En el Informe de Autoverificación 2015-2020 de BICU, en el ítem 3.3 resultados obligación tres, establece que la institución implementa programas en las modalidades de pregrado y grado bajo el modelo curricular por objetivo. Los planes de estudio son adecuados a las modalidades antes mencionadas. Estos contienen los elementos mínimo genéricos establecidos en la normativa curricular institucional. Sin embargo, a pesar de la disposición anterior, el docente tiene la flexibilidad de ajustar su metodología en función de las necesidades de los aprendientes.

También, el estudio preguntó sobre la pertinencia de las metodologías de enseñanza-aprendizaje en el proceso de formación. El 74.2% respondieron que la estrategia de trabajo en grupo fue la más oportuna en su proceso de formación, seguido por el profesor como fuente de información y las exposiciones orales con el 51.6%, respectivamente. Además, el 48.4% indicó que los proyectos de investigación fueron estrategias adecuadas (figura 5).

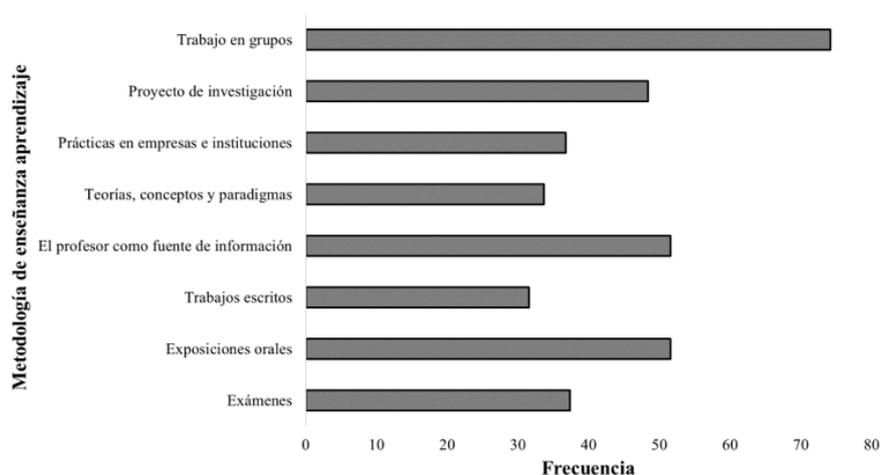


FIGURA 5.  
Metodologías de enseñanza aprendizaje

Estos métodos de enseñanza y aprendizaje señalados fueron los más empleados por los docentes de BICU. Sin embargo, el 36.8% expresaron su inconformidad porque la estrategia *práctica en empresas o instituciones* no fue empleada como método de enseñanza y aprendizaje en su carrera.

En BICU, el cumplimiento y calidad del trabajo de los estudiantes practicantes se encuentra regulado por la normativa específica, entiéndase como prácticas profesionales, la ejecución de hechos o ejercitaciones del estudiante, que servirán para probar o comprobar los conocimientos técnicos adquiridos. Son parte sustancial del plan de estudios, se sustentan en los conocimientos teóricos precedentes y tienen como objetivo, vincular inter y multidisciplinariamente al estudiante con su futuro campo laboral o de servicio. En la normativa se indica las modalidades en la que el estudiante podrá realizar las prácticas, estableciéndose de la siguiente manera:

- a) **Intrainstitucionales:** esta modalidad pertenece a las prácticas profesionales que se realizan bajo la dirección y supervisión de la escuela o facultad correspondiente.

Estas pueden ser:

- Prácticas profesionales como participación en un proyecto de investigación.
  - Prácticas profesionales como rotación en las diferentes estructuras de la universidad.
  - Prácticas profesionales a través de la formulación y ejecución de un proyecto de emprendedurismo.
  - Prácticas profesionales como alumno ayudante.
- b) **Extrainstitucionales:** también conocidas como pasantías, son las actividades que se llevan a cabo en organizaciones públicas o privadas, organizaciones no gubernamentales (ONGs), territoriales y comunales fuera de la universidad. Estas se realizarán bajo la supervisión de las entidades mencionadas en coordinación con la escuela o facultad correspondiente. Se registrarán mediante convenio, acuerdo o contrato de prestación de servicios de enseñanza-aprendizaje, firmado entre la universidad y la empresa o institución respectiva. La normativa establece que el tiempo de duración en horas de trabajo como prácticas profesionales, deberán ser acordadas entre la empresa o institución y el estudiante practicante, con un mínimo de 160 horas.

En cuanto a la duración de las prácticas profesionales, los egresados encuestados tienen opiniones divergentes: el 51.3% considera que 160 horas no son suficientes para desarrollar sus conocimientos y habilidades en la empresa que le correspondió realizar sus prácticas.

Para conocer la percepción sobre la satisfacción con el programa de la carrera, el instrumento aplicado presentaba una lista de seis aspectos: empezar a trabajar, aprender en el trabajo, realizar tus tareas de tu trabajo actual, mejorar tus perspectivas profesionales, mejorar tu desarrollo personal y desarrollar tu capacidad como emprendedor.

Los resultados indican que los egresados consideran que el currículo impartido por BICU es pertinente, porque le permite desenvolverse en el mundo laboral y mejorar su nivel de vida, lo cual influye en la satisfacción con el programa de grado cursado y con la imagen que esto proyectan hacia la sociedad (figura 6).

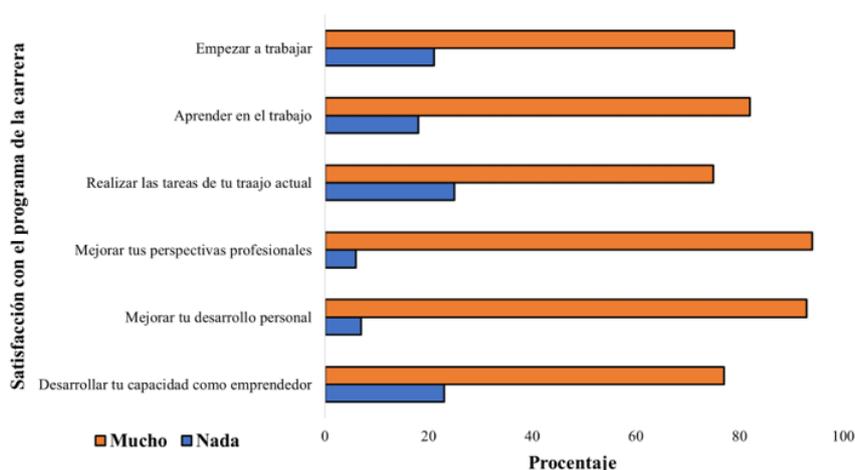


FIGURA 6.  
Satisfacción con el programa de la carrera

El aspecto denominado *valoración de la enseñanza*, concluyó con la interrogante relacionada a la satisfacción general del estudiante para que vuelva a estudiar en la BICU. La literatura menciona que la satisfacción de un cliente respecto a un bien o servicio es un aspecto clave de la gestión de calidad dentro de una organización, su medición permite una alternativa eficaz para la mejora del desempeño (Domelis, 2009). En este sentido, el 82% están satisfecho cuando expresan que volvería a estudiar otra carrera o una especialización en esta institución; el 13.2% dicen que lo considerarían.

Sin duda, esta casa de estudios superiores debe medir a nivel más explícito la satisfacción de sus estudiantes, para que permita recolectar información para las reformas curriculares, diseñar cursos de posgrados y especialización, todo debidamente articulado con los requerimientos nacionales que determinan la calidad educativa en coherencia con el proyecto educativo.

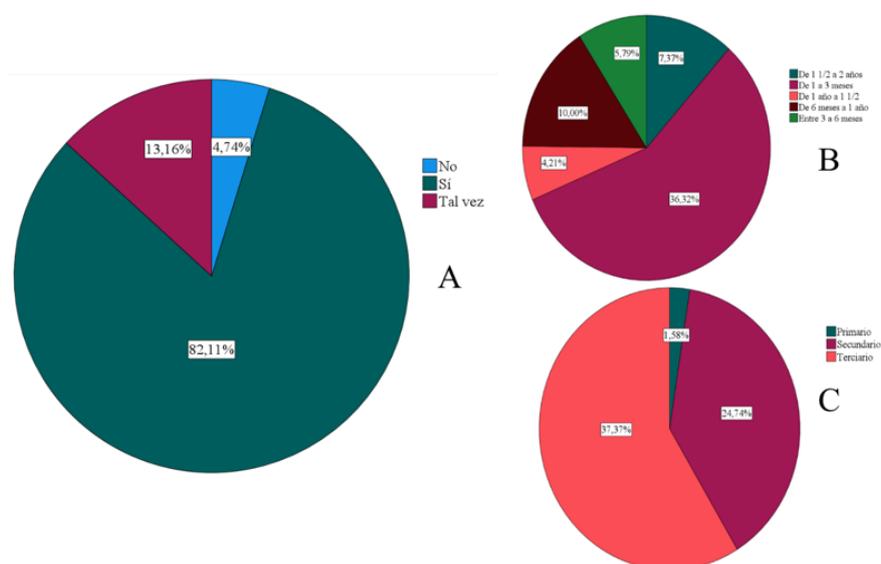


FIGURA 7.

A) Valoración sobre estudiar otra carrera o una especialidad en BICU - B) Tiempo transcurrido para el primer empleo - C) Sector económico donde labora.

## Situación laboral

Esta sección del instrumento aplicado, permitió conocer la situación laboral actual de los egresados y graduados BICU (figura 7A). Los resultados revelan que en el periodo 2015-2020 de la modalidad regular, nivel académico de grado, el 63.7% se encuentran laborando; el 57%, una vez concluida su carrera, logró su primer empleo en un lapso de 1 a 3 meses; el 59% se ubica en el sector terciario de la economía municipal.

En cuanto a la entidad donde laboran (Fig. 7B – 7C), el 53% se ubica en el sector público, confirmando la afirmación del Plan de Desarrollo Humano 2030, que dice: *Dentro de la población de asalariados el gobierno abarca la mayor parte, siendo una de las principales fuentes de empleo formal en la región*, debido a la presencia de diferentes entidades del gobierno central: Ministerio de Educación (MINED), Ministerio de Salud (MINSAL), Ministerio de la Familia (MIFAM), Ministerio de Gobernación (MINGOB), Instituto Nicaragüense de Pesca (INPESCA), Ministerio del Trabajo (MITRAB), Ministerio de Recursos Naturales (MARENA), entre otras. Además, se encuentran los entes autónomos Concejo Regional Autónomo de la Costa Caribe Sur y Gobierno Regional de la Costa Caribe Sur.

El 48% de los egresados y/o graduados BICU, posee una relación contractual por tiempo indefinido, es decir, que no se establecen límites de tiempo en la prestación de los servicios, los que se podrán celebrar en jornada completa, parcial o prestación de servicios fijos discontinuos.

El 41% de los encuestados ocupó cargos de media responsabilidad y un 40% de responsabilidad alta. En cuanto al salario mensual bruto en córdobas del 53% es superior a los 10,000.00 córdobas y el 47% percibe entre los 10,000.00 a 4,500.00 córdobas.

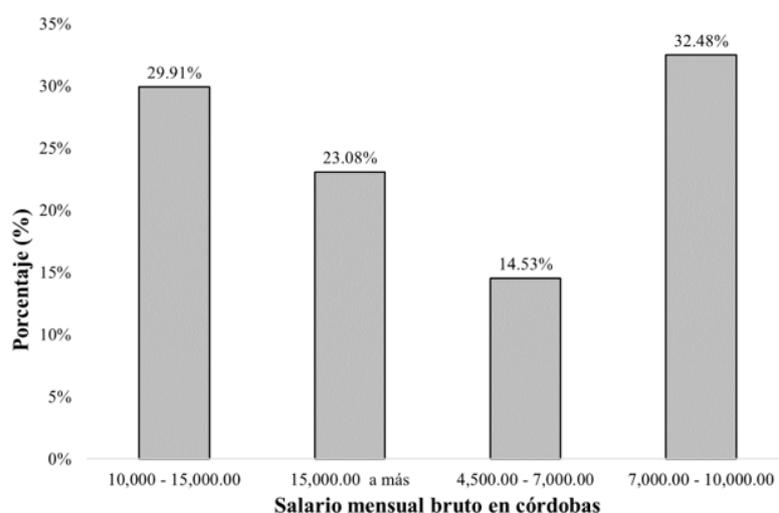


FIGURA 8.  
Salario mensual bruto en córdobas

En cuanto al grado de satisfacción con el trabajo actual, el 76% considera que su trabajo está acorde con su área de estudio; el 72.35% está satisfecho y el 19% indica que tal vez. A partir de sus experiencias laborales, los encuestados mencionaron 3 aspectos que consideran influyentes para la obtención de un empleo: título universitario (80.8%), experiencia laboral (73.4%) y contactos (50.3%).

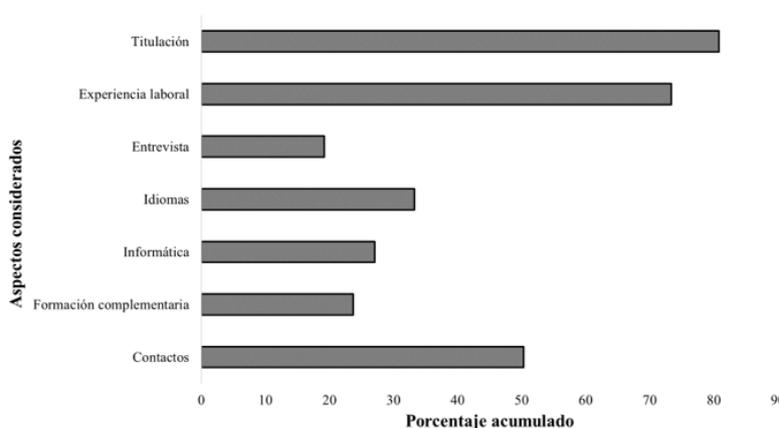


FIGURA 9.  
Aspectos influyentes para obtener un empleo.

El estudio permitió conocer la opinión del 36.3% que no tiene empleo, con relación a la causa de su situación laboral (figura 9). Se obtuvieron los siguientes resultados: el 39.1% considera que no tiene empleo por la poca experiencia laboral, lo cual es representativo de la situación estructural del país.

En la encuesta de FUNIDES 2013, reveló que la principal razón por la cual, gerentes de recursos humanos de casi cien empresas nacionales tenían problemas para contratar a jóvenes menores de 25 años, es que *los aplicantes carecen de las competencias que requieren*. La falta de competencias no solo dificulta la integración de los jóvenes al mercado laboral, sino también aumenta a los costos de las empresas al enseñar, para que se desempeñe bien en su cargo (Cajina, 2020).

El 26.6% de los egresados, dice que de los que se encuentra sin empleo (34.7%) no utilizan estrategia; el 26.3% visitan empresas e instituciones y entregan impreso su *Curriculum vitae*, esperando a que los llamen en algún momento; el 22.1% visitan los lugares donde hicieron sus prácticas o bien han permanecido laborando al finalizar sus prácticas profesionales. El 9.5% utiliza la estrategia de emprendedurismo.

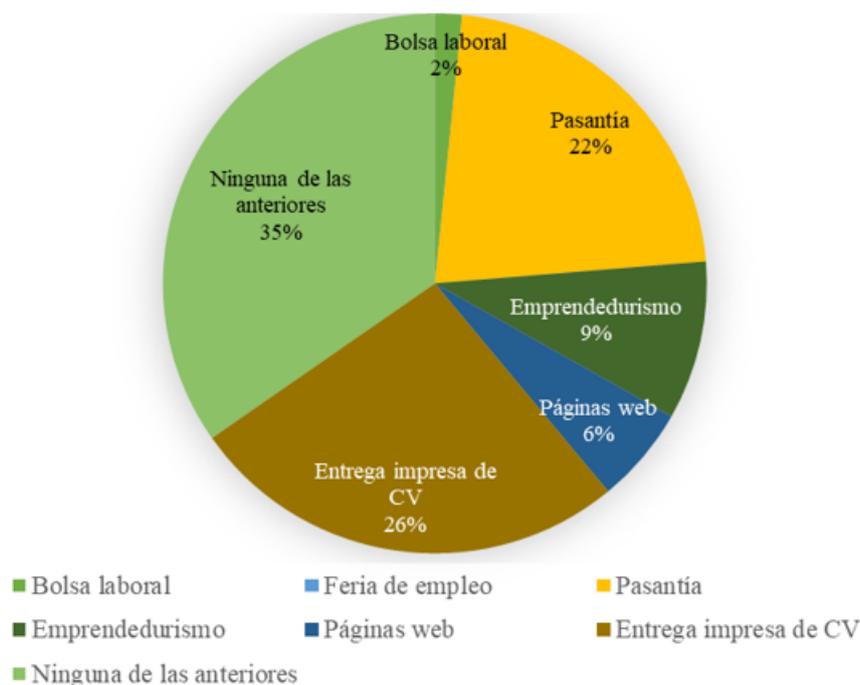


FIGURA 10  
Estrategias de inserción laboral

El 89.5% de los encuestados plantean la necesidad de una política de seguimiento de la universidad a los egresados y graduados y el 95.3% consideran necesaria una oficina de seguimiento (figura 10), que permita colaborar con la inserción laboral de los jóvenes, que los capacite para que desarrollen habilidades y tengan más ventajas en el mercado laboral.

Los graduados de las instituciones de educación superior (IES) con capacidad para ser contratados y mantenerse en el empleo, es uno de los temas mundiales más acuciantes de las instituciones (Sánchez, 2018). El seguimiento del desempeño laboral y la inserción de los graduados en los mercados laborales es un tema institucionalizado por universidades y gobiernos. Sin embargo, la empleabilidad de los egresados universitario no sólo se explica por las políticas educativas y/o los esfuerzos de las universidades, influye también la situación de los mercados laborales del país: rigidez (regulación) o flexibilidad, nivel de desempleo friccional, ciclo económico, precarización del empleo en jóvenes, informalidad de la economía.

También otros elementos: elección de la carrera, divergencia entre las habilidades ofrecidas por egresados y la demanda de empleadores, nivel de desarrollo de competencias genéricas de egresados, tamaño y nivel de innovación de empresas, entre otros.

En Nicaragua, desde 2018, a causa de la recesión económica que provocó notorias limitaciones en el mercado laboral nacional, uno de los grupos más afectados han sido los jóvenes, cuyo acceso a una plaza laboral, sumado a otros factores, les ha resultado más difícil (Cajina, 2020).

En una entrevista realizada a Álvaro López Espinoza, coordinador del área de análisis cuantitativo de la Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES), destaca que una de las limitaciones para que los jóvenes accedan a un empleo es la falta de experiencia. La cual no solo dificulta la integración de los jóvenes al mercado laboral, sino que también aumenta los costos para las empresas, porque

al integrarlos hay que volver a enseñarles para que puedan desempeñarse con éxito en los cargos que estarían ocupando (Cajina, 2020).

## CONCLUSIONES

El 63.69% de los egresados/graduados de la BICU están empleados en cargos de responsabilidad media y alta. De estos, el 53%, devengan un salario mínimo no mayor a los C\$ 10,000.00.

Los egresados consideran que el currículo impartido por BICU, es pertinente porque les permite desenvolverse en el mundo laboral y mejorar su nivel de vida. Este efecto positivo, genera satisfacción respecto al programa de grado cursado, fortalece la imagen institucional y la prestigio socialmente.

Sin embargo, la universidad debe tener en cuenta el seguimiento a los egresados/graduados, como garantía de las condiciones de calidad académica. En consecuencia, el desarrollo de estrategias de corto y largo plazo debe materializarse como una política institucional dirigida a los exalumnos.

En el estudio se evidencia que la causa principal de desempleo en los jóvenes egresados o graduados es la poca experiencia laboral, misma que es un requisito importante para conseguir una plaza de trabajo. En ese sentido, la academia debe replantearse la forma de enseñanza en el análisis y resolución de problemas, no solo en educación superior.

## REFERENCIAS

- Banco Central de Nicaragua. (junio de 2022). *Banco Central de Nicaragua*. Obtenido de Banco Central de Nicaragua: [https://www.bcn.gob.ni/sites/default/files/estadisticas/sector\\_real/mercado\\_laboral/3-4.htm](https://www.bcn.gob.ni/sites/default/files/estadisticas/sector_real/mercado_laboral/3-4.htm)
- BICU. (2021). *Estadísticas 2015-2020*. Bluefields: BICU.
- Cajina, I. (27 de Noviembre de 2020). *Economía: Nicaragua investiga*. Obtenido de Nicaragua investiga: <https://nicaraguainvestiga.com/economia/41623-acceso-de-jovenes-recien-egresados-al-mercado-la-boral-es-cada-vez-mas-dificil-por-agudizacion-de-crisis/>
- CNEA. (2020). *Glosario de Educación Superior de Nicaragua Tercera edición*. Managua.
- Domelis, M. A. (2009). *Desarrollo de un Instrumento para Medir la Satisfacción Estudiantil en Educación Superior*. Venezuela: Universidad Central de Venezuela.
- Enríquez, A. y. (2015). *Empleo*. México DF: Serie de Estudios Económicos.
- Holman Bladimir Boquín Álvarez, A. d. (2007). *Análisis situacional sobre la inserción en el mercado laboral de los egresados de la facultad CC.EE.EE, UNAN León; periodo de febrero a mayo 2007*. León, Nicaragua: UNAN León.
- Instituto Tecnológico Metropolitano. (2019). Modelo de satisfacción de egresados universitarios: un estudio de caso. *CEA*, Vol.5, núm. 10, pp.49-68.
- Jaramilo, A. (2013). *Guía para la verificación de condiciones institucionales para el otorgamiento del registro calificado*. Bogotá: SECAB-PUBLICACIONES.
- Jessica Gabriela Cáceres Carcache, E. W. (2017). *Relación del modelo profesional y el desempeño laboral de los graduados de la carrera Licenciatura en Enfermería Materno Infantil, que realizaron servicio social de marzo 2015 a marzo 2016, cohorte 2010-2024, I y II semestre 2016*. Managua: <https://repositorio.unan.edu.ni/4310/1/96344.pdf>.
- Mendoza, J. F., & Flores-Pacheco, J. A. (2021). Competencias digitales en la formación continua del profesorado, un estudio de caso para la Bluefields Indian & Caribbean University - BICU, Nicaragua. *Revista Científica De FAREM-Estelí*, 10(39), 157–169. <https://doi.org/10.5377/farem.v10i39.12621>
- Morales, S. R. (2020). *Situación laboral de egresados de administración de la universidad catolica de Pereira*. Risaralda Pereira: [Santiago.ruiz@ucp.edu.co](mailto:Santiago.ruiz@ucp.edu.co).
- PNUD. (2015). *Panorama General Informe sobre Desarrollo Humano 2015*. Washington: Communications Development Incorporated.

- Pronicaragua. (2020). *Perfil Demográfico 2020*. Managua: Pronicaragua.
- Salvador, B. C. (2017). *Glosario Términos Técnicos y conceptos económicos*. El Salvador: Banco Central de Reserva de El Salvador.
- Sánchez, R. F. (2018). *Análisis de la situación laboral de los egresados de la Universidad de Colima del periodo 2010-2013*. México: Revista de economía regional y sectorial, vol. 10, núm. 2, pp. 149-176.
- Vargas, B. E. (2011). *Economía I*. Colombia: Espacio Gráfico Comunicaciones S.A .

## NOTAS

- [1] Proyecto: Laboratorio de Innovación: Innovando para crear oportunidades y empoderamiento de jóvenes hacia el fortalecimiento de la protección de la niñez y la adolescencia