



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Facultad de Educación e Idiomas
Carrera de Educación Comercial
¡Año de la Universidad Emprendedora!

SEMINARIO DE GRADUACIÓN

Tema: Conocer el desempeño profesional de los graduados de la carrera Educación Comercial de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-Managua, durante el año 2016.

Autores:

Br. Anielka Maria Dávila Namuyure
Br. Heydi Guadalupe López García
Br. José Javier Gutiérrez Salmerón

Tutor:

Lic: Gabriela McCoy Fletes

Managua, 02 de diciembre de 2017

Dedicatoria

A la simiente existente y futura que heredará el fruto de nuestro esfuerzo

"El futuro pertenece a aquellos que creen en la belleza de sus sueños"

Eleanor Roosevelt

"El único lugar donde el éxito viene antes que el trabajo es en el diccionario"

Donald Kendall, Pepsi Co.

Agradecimientos

A Dios, el Yirêh de toda la sabiduría.

A los formadores que comparten lo inmaterial.

A la familia que emana el calor de la solidaridad

A la amistad y compañerismo, pero a lo real

A la sociedad que brinda y quita oportunidades

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
ANTECEDENTES	4
JUSTIFICACION	6
PREGUNTAS DIRECTRICES	8
OBJETIVOS	9
Objetivos General	9
Objetivos Específicos	9
MARCO HISTÓRICO	10
Licenciatura en Educación Comercial	11
Competencias de la Carrera Educación Comercial	11
Espacios del ejercicio profesional	12
Autoempleo	12
MARCO TEÓRICO	13
Campo laboral	13
Desempeño profesional	14
Satisfacción laboral	16
DISEÑO METODOLÓGICO	19
Enfoque de la investigación	19
Tipo de estudio	19
Población	19
Muestra	19
Instrumentos de recolección de datos	19
ANÁLISIS DE RESULTADOS	20
CONCLUSIONES	28
RECOMENDACIONES	30
BIBLIOGRAFÍA	31
ANEXOS	32

INTRODUCCIÓN

El ser humano, desde el inicio de su historia, ha sido un ser social pero competitivo. Formarse en familia, clan o tribu ha sido la base para las actuales sociedades. Pero la competitividad llevó a los seres humanos a las guerras, triunfos y derrotas. La competitividad incluye los juegos, los deportes, los negocios y la producción, entre otras cosas, así como competir por puestos de trabajo, lo que ha creado la necesidad de la formación académica entre los componentes de la sociedad. Las personas aspiran a nuevos puestos con mejores salarios, o bien para otros, conseguir la polivalencia para encajar fácilmente en el campo laboral.

La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-MGA), tiene su sede central en el Distrito I en Managua, capital de Nicaragua, Recinto Universitario Rubén Darío y está ubicada de la Rotonda Universitaria Rigoberto López Pérez, 150 metros al Este. Esta alma mater incluye en su oferta académica, y de forma exclusiva, la Licenciatura en Educación Comercial.

La Carrera de Licenciatura en Educación Comercial que imparte la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, ha producido una cantidad significativa de profesionales desde su primera graduación de veinte egresados a inicio de la década de los años 70.

Pese a que esta carrera no tuvo la atención merecida por la misma alma mater, fueron sus mismos egresados quienes ayudaron a esta casa de estudios a retomar el desarrollo de la carrera.

Esta carrera pertenece a la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua, tiene las menciones en administración y contabilidad, y permite a sus egresados perfilarse en las áreas de negocios, administración empresarial,



contabilidad y en la docencia media y superior. Esto implica que un profesional de esta carrera podrá encontrarse con puestos de trabajo diversos y poder cumplir de forma vasta el perfil ocupacional que una empresa o institución requiera, además de efectuar proyectos personales o por asociación que permite emprender en nuevas entidades comerciales o educativas.

Actualmente la carrera y su última actualización curricular registrada y publicada en 2013, ha determinado la solidez de su desarrollo, con la oferta académica y el incremento de su demanda por parte de los bachilleres que la estudian. No obstante, no se sabe con certeza el desenvolvimiento que sus egresados desarrollan en el campo laboral, lo que hace necesario investigar en un grupo de los treinta y cuatro egresados de la carrera del reciente año 2016, de manera cuantitativa la aceptación que los egresados han experimentado en los diferentes ambientes en que actualmente laboran.



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, entre su amplia oferta de carreras, alberga dentro de la Facultad de Educación e Idiomas, la carrera de Educación Comercial. Esta carrera tiene dos menciones, cuyos estudiantes elegirán una al cursar tercer año: la mención en Contabilidad y la mención en Administración.

Su perfil es amplio por el desenvolvimiento que permite desarrollar a sus egresados en distintos perfiles y la oportunidad que el Alma Mater brinda con la oferta y la solidez en el desarrollo académico de la carrera.

En vista que por la cantidad de años que se ha impartido la carrera de Educación Comercial, y que por ende ha producido una cantidad considerable de egresados, nos permitimos plantearnos conocer cómo se desenvuelven y en qué áreas se desarrollan los egresados y profesionales de la Carrera de Educación Comercial.

ANTECEDENTES

En el mes de noviembre de 2016, las entonces bachilleras, hoy, licenciadas de la carrera Educación Comercial con mención en Contabilidad, Andrea Aurora Mangas Guido y Azucena Cecilia Calderón Rodríguez, presentaron la tesis “Análisis del desempeño profesional de los graduados de la carrera Educación Comercial de la UNAN-MGA, egresados en el año 2015” con la tutoría de la licenciada Rosario del Socorro Orozco Palacios. Esta investigación se basó, como el título menciona, en el desempeño profesional, pero enfocada en la docencia y la administración (Mangas Guido & Calderón Rodríguez, 2016).

Existe inquietud, a nivel internacional, por conocer el desenvolvimiento que han tenido los egresados en su campo laboral, pues investigaciones como ésta se han dado a conocer en países como Costa Rica, Honduras o Argentina. En el caso de la Universidad Nacional de Costa Rica, la carrera en Educación Comercial está bajo el régimen de la escuela de Secretariado Profesional. Su búsqueda está en el desarrollo de los egresados: “...los rasgos que caracterizan a un profesional en Educación Comercial se concretizan en conocimientos intelectuales y técnicos, específicos y generales, comportamientos humanos consigo mismo y con los otros. Se clasifican en disciplinares, administrativos o de gestión de la docencia, de la docencia y de desarrollo humano...” (Araya Muñoz, 16 - 2012). De forma superlativa, se ha investigado el desarrollo curricular y su aplicación en el campo laboral, además del desempeño del docente de la carrera y el del estudiante de la misma; así es el estudio realizado en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Honduras, de un estudio que ostenta a una maestría (Núñez, 2012).

Por el importante motivo que la carrera en Educación Comercial tiene una amplia aplicación en lo que respecta al perfil laboral, nos hemos encomendado ampliar el estudio más allá al desempeño docente y administrativo y cubrir las áreas



comerciales o de proyectos, puesto que la carrera en Educación Comercial está relacionada con los negocios en las áreas de contabilidad, administración.



JUSTIFICACION

Aunque la carrera de Educación Comercial tiene un amplio enfoque en la docencia, es importante señalar que también contiene una gama de conocimientos aplicables a la administración empresarial, de activo humano y la elaboración de proyectos.

La empresa privada busca en sus colaboradores, el potencial humano que permita ejecutar distintas tareas en un solo cargo, por tal razón, son aquellos profesionales con un amplio perfil laboral, los que llevan ventaja sobremanera para realizar tales actividades. Por lo tanto, no se debe limitar el desarrollo profesional únicamente en el campo educativo valiéndose sólo de la formación que ofrece la casa de estudios y esto hace notar la necesidad de indagar en qué otras áreas puede desarrollarse un egresado de la carrera Educación Comercial y qué nivel de aceptación ha tenido tanto para las instituciones educativas como comerciales.

La Universidad Autónoma de Nicaragua (UNAN-MGA) cuenta con docentes en su claustro que son egresados de la carrera Educación Comercial. Éstos han tenido la oportunidad de desarrollarse con más facilidad en el campo profesional docente a nivel superior, pero también es necesario recabar e incluir información sobre la situación laboral, partiendo de interrogantes como ¿Qué logros han obtenido? ¿Qué nivel de calidad y desempeño han alcanzado dentro y fuera de su perfil? ¿Qué límites encuentran?, ¿En qué otras áreas han incursionado? y ¿Qué visión tienen los egresados que no trabajan en el campus de la UNAN-MGA?

Se considera que esta investigación es de suma importancia para la coordinación de la carrera debido que el estudio permite escudriñar si la formación profesional de los egresados de la Carrera Educación Comercial que ofrece la UNAN Managua, es coherente con la demanda laboral que presenta el país, en la cual se encuentran insertados; de manera que se le pueda brindar a la coordinación



ciertas propuestas que permita la incorporación de nuevos elementos curriculares en el plan de estudios de la carrera.

A nivel personal, a los investigadores nos ha sido de gran provecho este estudio porque les permite visionar el campo profesional en que pueden insertarse posteriormente, al concluir sus estudios.



PREGUNTAS DIRECTRICES

1. ¿Cuál es la incidencia del desempeño profesional de los graduados en el año 2016 de la licenciatura en Educación Comercial de la UNAN MANAGUA para encontrar plazas de trabajo en instituciones o empresas y mantenerse en ellas?
2. ¿Cuál es la condición laboral de los graduados en el año 2016 de la licenciatura en educación comercial de la UNAN MANAGUA?
3. ¿Qué funciones desempeñan los egresados en el año 2016 de la licenciatura en educación comercial de la UNAN MANAGUA en su campo laboral?
4. ¿Qué nivel de satisfacción presentan los graduados en el año 2016 de la licenciatura en Educación Comercial de la UNAN MANAGUA al desempeñarse profesionalmente en las distintas instituciones o empresas?



OBJETIVOS

Objetivos General

Conocer el campo profesional en que se desarrollan los graduados de la Carrera Educación Comercial del año 2016, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Objetivos Específicos

1. Investigar la condición laboral de los egresados de la carrera Educación Comercial en el año 2016, durante el primer semestre del año 2017
2. Constatar la satisfacción que presentan los graduados al desempeñarse profesionalmente en las distintas instituciones o empresas.
3. Describir las funciones que desempeñan los egresados en su campo laboral.



MARCO HISTÓRICO

Al buscar información relacionada con el inicio y desarrollo de esta carrera, no se encontró información publicada por La Universidad Nacional de Nicaragua UNAN-Managua, aunque cabe mencionar que inició en el año 1970 y produjo 20 egresados en esta Licenciatura.

En esa época la carrera inició por la solicitud extendida por parte de directores de centros técnicos, de esa forma se realizó la primera apertura con todos los programas, con cinco años de duración. Fue en entre 1975 y 1976 que la carrera se cerró debido a los brotes de la guerra de insurrección que llevó a Nicaragua a experimentar una revolución en 1979 tras la derrota de la dictadura somocista. Los veinte egresados de la carrera de esa época eran docentes con cargo de dirección de los centros de formación técnica.

La maestra Dorita Lau (q.e.p.d), dirigió en la década de los años 80, un conjunto de cursos de capacitación en el área secretarial, los que estaban dirigidos a empresas, posteriormente a entidades del estado, pero impartidos fuera del campus de la universidad. Esto motivó a la universidad de ofrecer nuevamente la carrera en el año 1993. A partir de entonces, la pertinencia de su ejecución se ha mantenido hasta la fecha.

Inicialmente la carrera otorgaba el título Licenciado en Educación con Mención en Educación Comercial, pero se dieron dos cambios curriculares siendo el segundo en 1999 con la que surgen tres menciones: especialidad en Contabilidad, especialidad en Administración y especialidad en Secretariado Ejecutivo, de estas especialidades del año 1999 hasta el año 2016, solamente la especialidad de Administración y la de Contabilidad tuvieron demanda por parte del estudiantado.



En el año 2012, se dio otra transformación curricular que entró en vigencia en 2013, en este nuevo plan de estudio ya solo quedan dos menciones que es la mención en Contabilidad y la mención en Administración.

En el año 2015 se llevó a cabo otra modificación curricular. En ésta, la comisión curricular eliminó dos asignaturas en las áreas básicas o las asignaturas generales y se bajó la carga horaria. También introdujeron tres asignaturas nuevas cuáles son. Las asignaturas eliminadas fueron introducción a la Física e Introducción a la Sociología

Se hizo un estudio de 2008 a la fecha y se han graduado 203 licenciados. Estos graduados están laborando en el área administrativa, contable y docencia. (Hernández, 2017)

Licenciatura en Educación Comercial

La Licenciatura en Educación Comercial es la carrera que forma docentes en el área comercial, buscando crear ambientes académicos favorables para la construcción y reconstrucción del conocimiento acerca de los procesos de enseñanza-aprendizaje de una disciplina y de sus vínculos con los procesos educativos en los que ocurren. (UNA-CR, 2017).

Esta carrera es compartida, lo cual significa que aborda de manera integral aspectos de formación profesional en lo pedagógico y en sus especialidades, lo cual refleja en un plan de estudios unificado.

Competencias de la Carrera Educación Comercial

El perfil laboral de la carrera tiene tres tipos de competencias: campo de la docencia, áreas contables en las empresas y áreas administrativas como

asistente. Todas estas competencias hacen a un profesional con amplios espacios laborales. (UNAN-MGA, 2013).

Espacios del ejercicio profesional

Corresponde a las instituciones en que el graduado de la carrera puede desempeñarse: a) Universidades b) Centros Técnicos Comerciales c) Dependencia o Dirección de Metodología d) Centros Educativos: Públicos y Privados e) Empresas Públicas y Privadas f) Ministerios

Otras instituciones afines de inserción laboral: a) Oficinas Contables b) Oficinas Administrativas c) Despachos Jurídicos

Autoempleo

Esta alternativa de empleo se da en mayor grado en el área de Contabilidad, estos profesionales se hacen cargo de pequeñas contabilidades (farmacias, tiendas, escuelas primarias) asistiendo una a dos veces por semana a la empresa, también realizan levantado de texto y clases particulares. Por lo tanto, la carrera de Educación requiere un alto grado de competencia para desempeñarse efectivamente y análisis de los resultados al entorno del desempeño de los cargos que realizan con mayor eficiencia los egresados de la carrera de Educación Comercial.



MARCO TEÓRICO

Campo laboral

Ambiente es un término con origen en el latín *ambiēns*, que significa “que rodea”. Esta noción hace referencia al entorno que rodea a los seres vivos, condicionando sus circunstancias vitales. El ambiente, por lo tanto, está formado por diversas condiciones, tanto físicas como sociales, culturales y económicas.

El trabajo, por su parte, es la medida del esfuerzo que realizan las personas. Se trata de la actividad productiva que un sujeto lleva a cabo y que es remunerada por medio de un salario (que es el precio del trabajo dentro del mercado laboral).

Estas dos definiciones nos permiten acercarnos a la noción de ambiente de trabajo, que está asociado a las condiciones que se viven dentro del entorno laboral. El ambiente de trabajo se compone de todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, etc.

Cada vez son más las empresas que cuidan mucho el que en ellas exista un buen ambiente de trabajo. Y es que este es la clave para que los empleados no sólo rindan más sino también para que se impliquen más con sus tareas, para que contribuyan al crecimiento de dichas entidades. El resultado de todo ello será una absoluta satisfacción para los trabajadores y una mejora de los beneficios de los negocios.

Por la importancia que tiene ese ambiente, en muchos casos, los directivos de las entidades deciden apostar por la contratación de un experto en *coaching* o entrenamiento. Esta es una disciplina que se encarga de analizar el estado, las características y las problemáticas de los entornos de trabajo para así encontrar las soluciones perfectas para que puedan ser mucho más satisfactorios.

Entre las técnicas que desarrollan los *coaches* o entrenador destacan los talleres, las conferencias de tipo motivacional o incluso diversas prácticas. Con todo ello se consigue ponerle fin a situaciones que dificultan el buen ambiente, mejorar las relaciones de los trabajadores, crear sólidos equipos de trabajo, subir la autoestima de los empleados, prestarle más atención a las necesidades personales de cada uno de los miembros de la empresa...

Lo habitual es vincular el ambiente de trabajo a las relaciones humanas. Si un trabajador se lleva bien con sus superiores y con sus compañeros, se dice que se desempeña en un buen ambiente de trabajo, donde los conflictos y las discusiones no son frecuentes. En cambio, si el trabajador suele pelearse y confrontar con el resto de las personas que trabajan en su mismo entorno, el ambiente de trabajo será malo. Por ejemplo: “Lo mejor de trabajar para esta empresa es su ambiente de trabajo: somos como un gran grupo de amigos”, “El salario era muy bueno, pero el ambiente de trabajo dejaba mucho que desear” (Vergara).

Desempeño profesional

Desempeño profesional es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Es en el desempeño laboral en la profesión del individuo, donde éste manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada (Cartaya, 2009).

Es importante que cada centro laboral lleve a cabo la evaluación al desempeño al menos una vez al año. De este modo podrán realizarse los ajustes necesarios a tiempo y el rendimiento no se verá afectado por posibles alteraciones del desempeño. A modo de evaluación, el desempeño en las organizaciones suele estar sujeto al escrutinio del departamento de Recursos Humanos, aunque es habitual que se otorgue su realización a una comisión creada a tal efecto. Estas comisiones están compuestas de miembros permanentes (gerente, director de RR. HH., técnicos en evaluación del desempeño) y transitorios, siendo estos últimos generalmente los responsables directos de los puestos de trabajo analizados.

La autoevaluación como herramienta de medición del desempeño no suele ser habitual. En los casos en los que puede emplearse se trata de trabajadores altamente cualificados, equilibrados emocionalmente y muy capacitados para evaluar su propio trabajo.

Los estudios de evaluación del desempeño laboral de toda compañía persiguen, ante todo, que el trabajador esté motivado. Solo así se alcanzarán los objetivos económicos y productivos de la empresa subsanando malas prácticas y debilidades y aumentando la productividad general.



Satisfacción laboral

Satisfacción, del latín *satisfactio*, satisfacción es la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. La noción está vinculada a saciar un apetito, compensar una exigencia, sosegar las pasiones del ánimo, pagar lo que se debe o premiar un mérito.

Laboral, por otra parte, es lo perteneciente o relativo al trabajo. Del latín *Labor – oris*. Este término tiene varios significados, siendo el más frecuente aquél que refiere a la medida del esfuerzo realizado por los seres humanos. El trabajo es uno de los tres factores de la producción, junto al capital y la tierra.

Estas definiciones nos permiten comprender la idea de satisfacción laboral, que es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.

La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. La satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.

Estas expectativas, por otra parte, se forman a través de las comparaciones con otros empleados o con empleos previos. Si una persona nota o cree que está en desventaja respecto a sus compañeros, su nivel de satisfacción laboral desciende, al igual que si considera que su trabajo anterior le ofrecía mejores condiciones.

A mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación. En cambio, cuando el grado de satisfacción laboral es bajo, el trabajador no siente el peso de la responsabilidad con mucha fuerza y no pone

suficiente empeño en su actividad diaria. (Definición.De), labor. (Microsoft (c), 2009)

Hay otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. Lo mismo sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización (Shultz, 1990).

Las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral. Las evidencias indican que los principales factores son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores.

Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción.

Los empleados quieren sistemas de pagos y políticas de ascensos que les parezcan justos, claros y congruentes con sus expectativas. Cuando el salario les parece equitativo, fundado en las exigencias del puesto, las habilidades del individuo y el nivel de los sueldos del lugar, es muy probable que el resultado sea la satisfacción. Del mismo modo, quienes creen que las decisiones sobre los



ascensos se hacen en forma honesta e imparcial, tienden a sentirse satisfechos con su trabajo.

Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Por último, la gente obtiene del trabajo algo más que sólo dinero o logros tangibles: para la mayoría, también satisface necesidades de trato personal. Por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral (Robbins, 1998).



DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque de la investigación

Enfoque cuantitativo.

Tipo de estudio

El presente estudio es de carácter descriptivo por la información recabada, según el tiempo de ocurrencia de los hechos y registro de la información durante se hace la investigación, es de corta duración y retrospectivo ya que el periodo en que se sucedieron los hechos es pasado y corresponde a solo un semestre de ocurrencia, se realizó una muestra de 15 egresados que están ubicados en la ciudad de Managua y equivale al 100% de la muestra seleccionada.

Población

La población seleccionada para realizar este estudio son 34 graduados de la carrera de Educación Comercial en el año 2016.

Muestra

El tipo de muestra utilizada es el Muestreo probabilístico, por medio del cual se designó que el 44% de la población graduada equivale a 15 egresados de la carrera de Educación Comercial con mención en Contabilidad y Administración respectivamente.

Instrumentos de recolección de datos

Para la recopilación de la información se utilizó la encuesta con preguntas, cerradas, abiertas y mixtas, también se aplicó entrevistas a los graduados de la carrera de Educación Comercial en la UNAN- Managua.

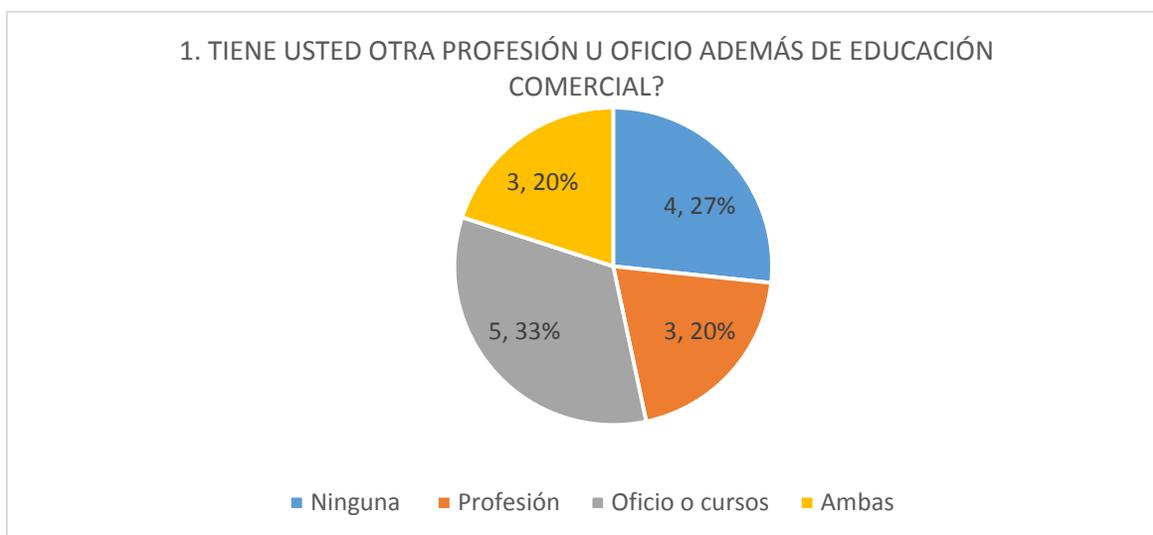
El acopio de información se efectuó desde el 31 de mayo al 6 de junio de 2017.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el año 2016 egresaron 34 estudiantes de la carrera en Educación Comercial, de éstos, 13 (38%) obtuvieron la mención en contabilidad y 21 (62%), la mención en administración.

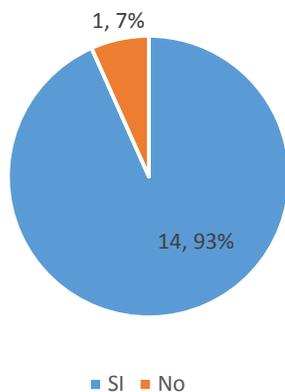
Del total de egresados de 2016, se tomó una muestra de 15 nuevos licenciados, que corresponde al 44%. Este porcentaje nos permite medir con mejor precisión los niveles de aceptación que tiene la carrera en el ámbito profesional.

De la muestra, 4 personas (27%) no tenían ninguna profesión previa a la carrera. 5 ya contaban con al menos un oficio y algún tipo de curso.

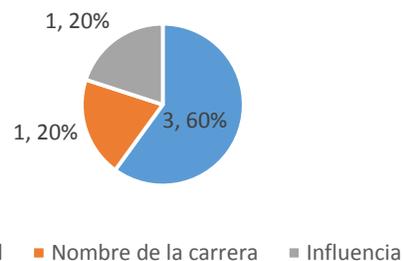


Catorce (93%) de los 15 egresados aseguran que la carrera es proveedora de oportunidades laborales, uno de ellos inició a trabajar en el perfil de la misma, antes de graduarse. Solamente un egresado asevera que la oportunidad no la da la carrera, sino la influencia que se pueda tener en alguna institución o empresa. El 20% de los encuestados asegura que un factor determinante que la carrera tiene para brindar oportunidades de empleo es su perfil.

2. La Carrera de Educación brinda oportunidades de empleo para los recién graduados

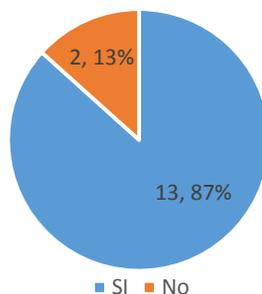


Factores que propician la oportunidad de empleo



De los 15 entrevistados, 2, el 13% de ellos no se están desempeñando actualmente como licenciados en Educación Comercial. Uno porque no ha conseguido empleo, y el otro porque se desempeña como técnico en mantenimiento de computadoras.

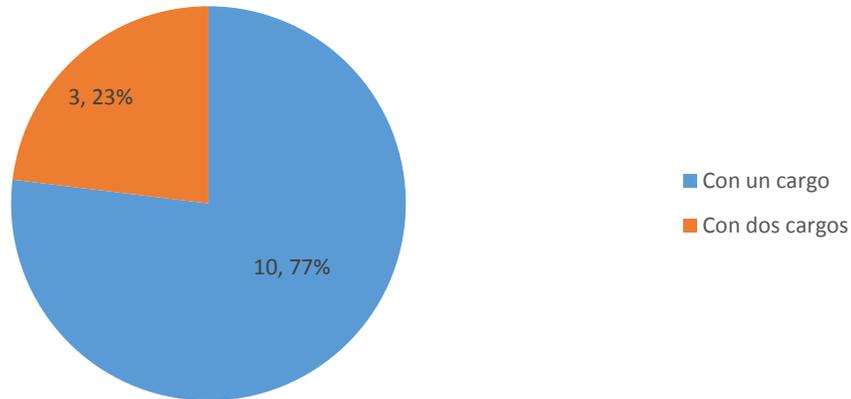
3. ¿SE DESEMPEÑA USTED EN EL CAMPO LABORAL DE LA CARRERA EDUCACIÓN COMERCIAL. SI O NO?



La mayoría de los egresados han tenido la oportunidad de desempeñarse dentro de algún perfil de la carrera, porque 10 (77%) de ellos tienen un cargo y 3 (23%) cumplen con dos cargos laborales.



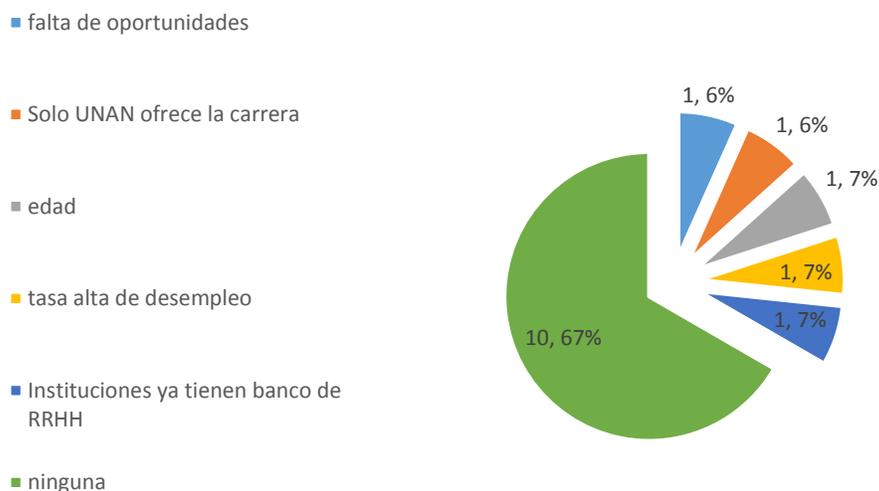
4. ¿QUE OPORTUNIDADES DE DESEMPEÑO LABORAL HA LOGRADO ALCANZAR CON LA LICENCIATURA EN EDUCACIÓN COMERCIAL DESDE EL MOMENTO EN QUE SE GRADUÓ. ?



Respecto a las dificultades que puede enfrentar un egresado de la licenciatura en Educación Comercial, solo 5 (33%) de los entrevistados encontraron obstáculos, los 10 restantes, 67%, no tuvo dificultades para encontrar empleo. Respecto a las dificultades expresadas se encuentran que las demás universidades no ofrecen la carrera de Educación Comercial, como para buscar plaza de docentes en ellas; otra dificultad expresada es que las instituciones educativas ya tienen su banco de recursos humanos establecidos, lo que resta oportunidad a los recién egresados; y finaliza con la alta tasa de desempleo en el país.



5. CUÁLES SON LAS DIFICULTADES QUE SE LE HAN PRESENTADO PARA ENCONTRAR EMPLEO ?

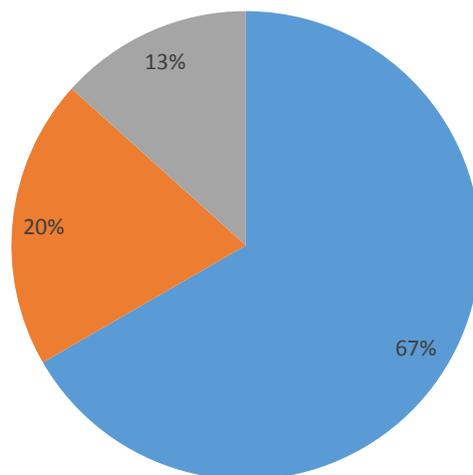


Al consultar al egresado en referencia a las expectativas que los centros laborales tienen respecto a la carrera de Educación Comercial, 10 (67%) opinan que la carrera llena completamente las expectativas de los centros, en cambio, 3 (20%) dicen que parcialmente cumple con las expectativas y 2 (13%) aseguran que no del todo se llenan tales expectativas. De los tres que aseguran que es parcial, uno se limita a que tales expectativas se llenan en los centros de educación técnica y los dos egresados que opinan que las expectativas no se llenan del todo es porque se requiere complementar las asignaturas con más clases prácticas.



6. CREE USTED QUE LA CARRERA DE EDUCACIÓN COMERCIAL LLENA LAS EXPECTATIVAS LABORALES DE LOS CENTROS EDUCATIVOS EN LA ACTUALIDAD

■ Absolutamente sí ■ Parcialmente Sí ■ No del todo

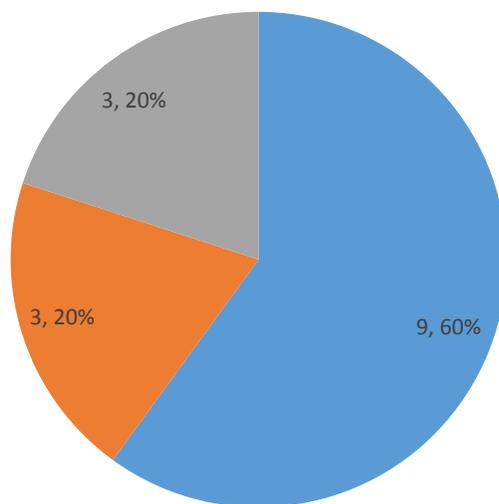


Al consultar a los entrevistados si los conocimientos que adquirieron en su período de preparación académica, cumplen con las expectativas de competencia en el desempeño profesional como docente o como administrativo, 9 de ellos (60%) aseguran que absolutamente sí cumplen, en cambio, 3 de ellos (20%) aseguran que parcialmente se cumplen, e igual cantidad asegura que no del todo se cumplen tales expectativas. Quienes respondieron que las expectativas se cumplen parcialmente, uno asegura que en la docencia y lo administrativo se cumple, excepto en lo contable. Al consultar la población, se constató que esta persona estudia la mención en administración. Otro egresado que también respondió el cumplimiento parcial, justifica la falta de prácticas en los estudios. Respecto a los que respondieron que no del todo se cumplen las expectativas, uno responde que las asignaturas requieren más tiempo para desarrollarse; en cambio, otro entrevistador no labora ni en área docente ni administrativa.



7. CREE USTED QUE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS DURANTE EL PERIODO QUE ESTUDIO EDUCACIÓN COMERCIAL, CUMPLE CON LAS EXPECTATIVAS DE COMPETENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL COMO DOCENTE Y / O ADMINISTRATIVO.

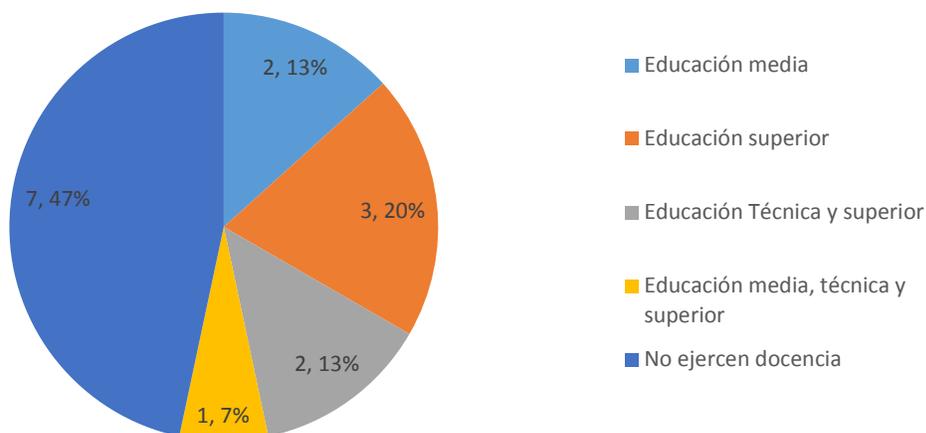
■ Absolutamente sí ■ Parcialmente Sí ■ No del todo



El 53% de los encuestados ejercen la docencia, corresponde a 8. En educación media trabajan 2 (13%), en educación superior hay 3 (20%), dos trabajan en dos niveles a la vez que son técnica y superior (13%), y 1 (7%) de ellos, imparte docencia en educación media, técnica y superior. De esta muestra 7 no laboran en la docencia (47%).

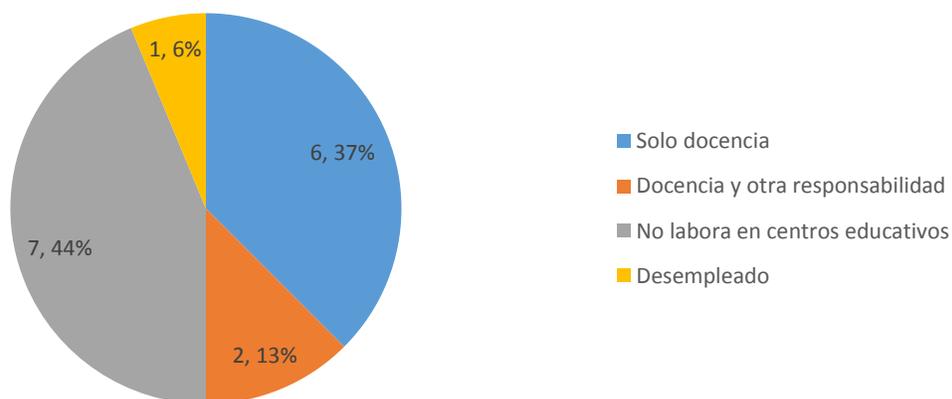


8. ESTA USTED ACTUALMENTE EJERCIENDO LA DOCENCIA, EN QUÉ NIVEL. SI NO ES ASÍ. ¿EXPLIQUE POR QUÉ?

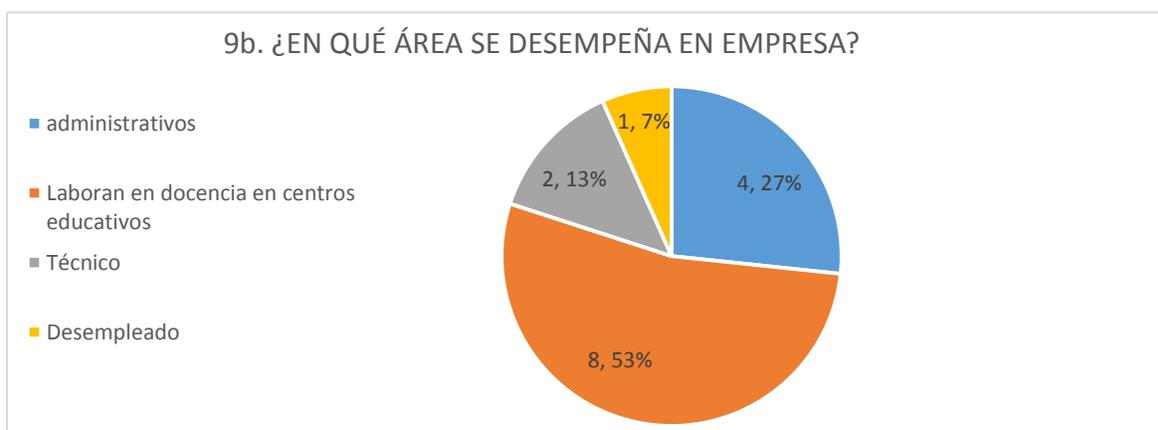


De la muestra, 8 egresados (63%) se desempeñan como docentes. Exclusivamente son docentes 6 consultados (40%). Además de la docencia, 2 (13%) tienen otra responsabilidad: uno realiza investigaciones, elabora currículo y textos al Ministerio de Educación (MINED), la otra persona ejerce labor administrativa en el Departamento de Tecnología Educativa de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-MGA.

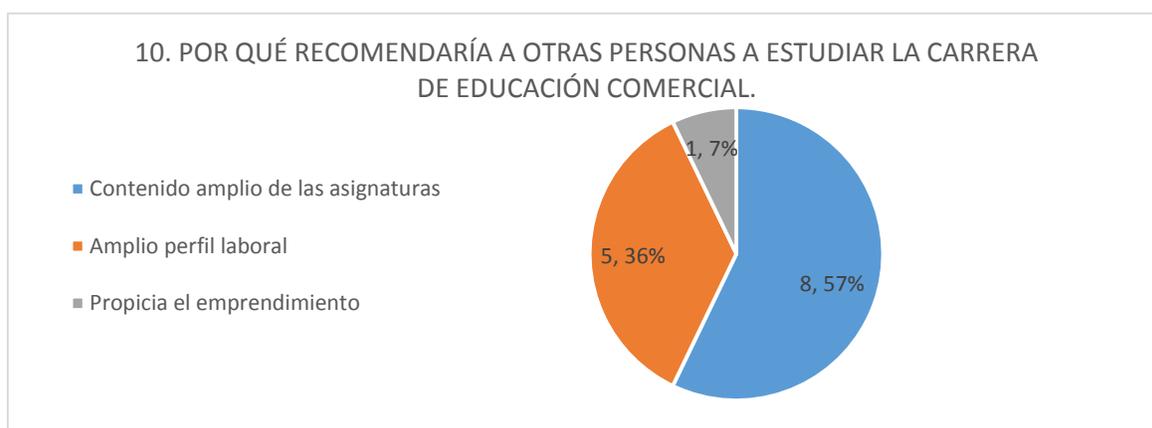
9a. ¿EN QUÉ ÁREA SE DESEMPEÑA EN SU CENTRO EDUCATIVO?



De los egresados que no laboran como docentes, pero sí laboran en empresas tenemos 4 (27%) con perfil administrativo. En servicios técnicos en informática laboran 2(13%). En el área administrativa se encuentra una persona que administra y elabora la contabilidad de su pequeña empresa, una repostería. Otra persona entrevistada tiene cargo de dirección en un centro educativo, uno labora en el área de higiene y seguridad de un laboratorio farmacéutico, una persona no especifica su cargo ni empresa.



Todos los egresados recomiendan que la carrera de Educación Comercial es digna de cursar sobre todo por el amplio contenido de su pensum expresado por 8 (57%) egresados. Por su amplio perfil laboral, abogan 5 (36%) de ellos, y porque propicia el emprendimiento, opina una persona egresada.





CONCLUSIONES

La carrera de Educación Comercial, tiene una amplia expansión laboral, los egresados consultados se han desarrollado en diferentes áreas del campo laboral, y han tenido la oportunidad de desarrollarse como docentes porque 8 de los 15 egresados imparten docencia en los distintos niveles educativos, de este grupo de egresados docentes, 4 fungen como docentes en centros educativos adscritos al Instituto Nacional Tecnológico (INATEC), de éstos, 3 imparten en casas de educación superior, 1 además de impartir clases en un instituto del Ministerio de Educación, también ejerce la docencia en una universidad. Solo 2 imparten clases exclusivamente a nivel superior.

Lo anterior representa una oportunidad para estos nuevos licenciados para especializarse en una asignatura específica o bien optar por un posgrado o maestría para incursionar en la docencia superior especializada.

Aparte de la docencia, respecto al perfil que otorga cada mención de la carrera de Educación Comercial, en cargos administrativos se desarrollan 4 entrevistados, uno que trabaja meramente en soporte técnico y solamente 1 está desempleado, situación que aduce a su edad. 1 egresado no docente, administra su propio negocio aplicando los conocimientos adquiridos y el perfil administrativo que contiene el estudio de la carrera en Educación Comercial, lo cual deja entrever que esta carrera también propicia emprender.

Los egresados de la carrera Educación Comercial dejan clara, en lo general, su satisfacción por sus labores desarrolladas en su centro laboral y se sienten seguros en que sus centros de trabajos cuentan con la calidad que tiene el producto de sus conocimientos, tal es, que todos los entrevistados, sin excepción alguna, recomiendan estudiar esta carrera por el amplio contenido del pensum académico y su amplio perfil laboral.



La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua es la única casa de estudios superiores que ofrece la carrera, pero además, le ha brindado la oportunidad a aquellos egresados que han demostrado su capacidad laboral e intelectual, tenacidad y aptitud para formar parte del equipo de formadores de nuevas generaciones de licenciados en Educación Comercial, de la muestra, cuatro de ellos ejercen, entre otras responsabilidades, la loable labor de la docencia.



RECOMENDACIONES

La carrera de Educación Comercial no limita solo en la docencia, y esto se experimenta en su pensum académico y su desarrollo, pero es necesario reforzar las áreas que impliquen el ímpetu de emprender propiciando y facilitando las pasantías mediante las alianzas que tiene la UNAN con otras instituciones o empresas.

Cuán interesante será que nuestra universidad, a través de la facultad y el área técnica y comunicativa, lograra distribuir la suficiente información de la carrera de Educación Comercial, con el uso de los actuales medios impresos y digitales, para que esta carrera sea más conocida de lo que es, más demandada de lo que ha sido hasta la fecha y más estudiada, porque este país necesita emprender a la misma vez que formarse. Por eso es necesario difundir por todos los medios posibles el perfil, el contenido, el pensum y la historia de la carrera, la difícil travesía que hace de ésta, una carrera de calidad.



BIBLIOGRAFÍA

- Araya Muñoz, I. (16 - 2012). Construyendo el perfil por competencias para el profesional en Educación. *Revista Electrónica Educare*, 16(3), 203-226.
- Autor, S. (2013). *Educación Comercial*. Obtenido de www.unan.edu.ni/educ_comercial.html
- Cartaya, A. M. (2009). *Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana*. Editora Política.
- Definición.De. (s.f.). *Definición.De*. Obtenido de <http://definicion.de/satisfaccion-laboral>
- Hernández, M. (7 de junio de 2017). Licenciatura en Educación Comercial en la UNAN-MGA. (J. J. Gutiérrez Salmerón, Entrevistador)
- Leaf Group Medua Ltd. (- de - de 1999). *e How en español*. Obtenido de http://www.ehowenespanol.com/definicion-desempeno-laboral-info_149860/
- Mangas Guido, A. A., & Calderón Rodríguez, A. C. (2016). *Análisis del desempeño profesional de los graduados de la carrera Educación Comercial, egresados en el año 2015*. Managua: UNAN-MGA.
- Microsoft (c). (2009). *Enciclopedia Encarta*. Estados Unidos: Microsoft.
- Núñez, O. C. (2012). *Evaluación de la Ejecución del Plan de Estudios 2008 de la Carrera Educación Comercial de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán Modalidad Presencial. Un Modelo Basado en Competencias*. Tegucigalpa: UPNFM Honduras.
- UNA-CR. (2017). *Universidad Nacional Autónoma de Costa Rica*. Obtenido de www.una.cr
- UNAN-MGA. (2013). Licenciatura en educación Comercial. *Trifolio de la Carrera*, 2.
- Vergara, E. (s.f.). *Wikipedia - La Enciclopedia Libre*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Coaching>

ANEXOS

Entrevista realizada a los alumnos egresados de la carrera:

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA

UNAN – MANAGUA

RECINTO RUBÉN DARÍO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

CARRERA EDUCACIÓN COMERCIAL

ENTREVISTA A LOS GRADUADOS EN EDUCACIÓN COMERCIAL CON MENCION EN ADMINISTRACION, DEL AÑO 2016.

Con el objetivo de adquirir información sobre la situación laboral de los graduados de la carrera de Educación Comercial en el año 2016, para fines del Protocolo de Investigación Aplicada; le solicitamos concedernos la siguiente entrevista que está relacionada al desempeño profesional en la actualidad.

Entrevista a: _____

1. SE DESEMPEÑA USTED EN EL CAMPO LABORAL DE LA CARRERA EDUCACIÓN COMERCIAL. SI ____ NO.____ ¿POR QUÉ?

2. ¿QUÉ CONOCIMIENTO SOBRE EL PERFIL LABORAL TENÍA ANTES DE ESTUDIAR LA CARRERA EDUCACIÓN COMERCIAL?

3. CREE USTED QUE LA CARRERA DE EDUCACIÓN COMERCIAL ES PROVEEDORA DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA LOS RECIÉN GRADUADOS.

4. CUÁLES SON LAS DIFICULTADES QUE SE LE HAN PRESENTADO PARA ENCONTRAR EMPLEO.

5. QUE OPORTUNIDADES DE DESEMPEÑO LABORAL HA LOGRADO ALCANZAR CON LA LICENCIATURA EN EDUCACIÓN COMERCIAL DESDE EL MOMENTO EN QUE SE GRADUÓ.

6. CREE USTED QUE LA CARRERA DE EDUCACIÓN COMERCIAL LLENA LAS EXPECTATIVAS LABORALES DE LOS CENTROS EDUCATIVOS EN LA ACTUALIDAD



7. POR QUÉ RECOMENDARÍA A OTRAS PERSONAS A ESTUDIAR LA CARRERA DE EDUCACIÓN COMERCIAL.

8. CREE USTED QUE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS DURANTE EL PERIODO QUE ESTUDIO EDUCACIÓN COMERCIAL, CUMPLE CON LAS EXPECTATIVAS DE COMPETENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL COMO DOCENTE Y / O ADMINISTRATIVO.

9. ESTA USTED ACTUALMENTE EJERCIENDO LA DOCENCIA, EN QUÉ NIVEL. SI ___ NO ___ SI NO ES ASÍ. ¿EXPLIQUE POR QUÉ?

10. EN QUÉ ÁREA SE DESEMPEÑA EN SU CENTRO EDUCATIVO. ¿EXPLIQUE?



ALUMNOS DE V AÑO DE LA MENCIÓN EN CONTABILIDAD, PRIMEROS QUE



ALUMNOS DE V AÑO DE LA MENCIÓN EN ADMINISTRACION, PRIMEROS EN

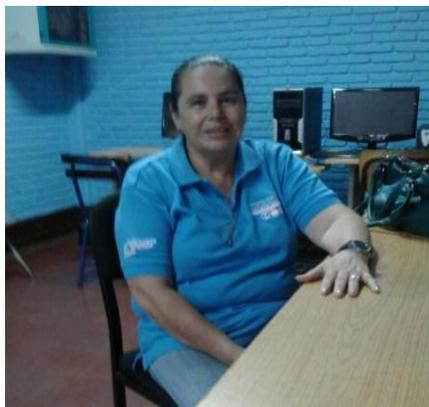




ALGUNOS DE LOS LICENCIADOS ENCUESTADOS



Lic. Maritza Fargas Flores



Lic. Azucena Mangas Guido



Alumnos egresados en 2016.



Alumnos egresados en 2016.



Alumnos egresados en 2016.



IV año de Educación Comercial (febrero 2016)



**CUERPO DOCENTE
2017.**

Cuerpo Docente 2017