

## **PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DE LAS LICENCIATURAS DE SOCIOLOGÍA E HISTORIA Y CARENCIAS OBSERVADAS DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES.**

**Blanca Rosa Arias Loya<sup>1</sup>**

**Artículo Científico Recibido:** 11 de noviembre de 2015 **Aceptado:** 11 de enero de 2016

### **RESUMEN:**

*Este estudio cualitativo se realizó para analizar las opiniones de los empleadores expresadas en el Primer Foro de Empleadores en la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco realizado el 28 y 29 de agosto de 2014.*

*Se utilizó como técnica de recolección de datos la entrevista en grupo realizada a los siete empleadores de las cinco empresas que representaban. Para llevar a cabo esta entrevistase utilizaron cinco preguntas que sirvieron como guía para recolectar las opiniones de éstos. Con la finalidad de realizar el análisis de estos datos se decidió utilizar el diseño de la teoría fundamentada con la intención de generar una teoría que explique en un nivel conceptual las demandas de los empleadores. Primero se hizo una codificación en primer y segundo grado, cuyos resultados dieron origen a dos categorías principales, las cuales se convirtieron en los dos temas centrales de esta investigación: requerimientos de los empleadores y carencias de los egresados.*

Los resultados de esta investigación son expresadas en este documento a través de un discurso narrativo principalmente descriptivo. En esta narración se ponen de manifiesto las percepciones de los empleadores, las carencias observadas en los egresados, así como las demandas de las empresas.

**PALABRAS CLAVES:** Opinión de los Empleadores, carencias y desempeño de los egresados.

---

<sup>1</sup> Profesora investigadora de asignatura base de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco adscrita a la División de Ciencias Sociales y Humanidades. Los datos que se usaron en este documento fueron tomados directamente del Primer Foro de Empleadores de la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades por parte de la autora, por ser miembro del Comité de Seguimiento de Egresados de la misma división.

### **ABSTRACT:**

This qualitative research was done to analyze the opinions of the employers expressed in the First Employers Forum at the Social Sciences and Humanities Campus from the Juarez Autonomous University of Tabasco carried out on 28th and 29th August in 2014.

The group interview was used as a data collection technique to get information from the seven employers representing the five companies. Five questions were used in this Forum that served as a guide to collect feedback from employers. In order to perform the analysis of this data we decided to use the grounded theory design with the intention of generating a theory that explains on a conceptual level the demands of employers. Firstly, a coding in the first and second degree was done; the results of this coding led to two main categories, which became the two central themes of this research: requirements employers and Shortcomings of graduates.

The results of this research are expressed in this document through a mainly descriptive narrative. Through this narrative will reveal the perceptions of employers, the shortcomings identified in the graduates, as well as the demands of the labor market.

**KEYWORDS:** opinions of the employers, Shortcomings and performance of graduates.

### **INTRODUCCIÓN**

Actualmente, los egresados de las universidades se enfrentan a las nuevas demandas del mercado laboral, el cual requiere que las instituciones de nivel superior se transformen por medio de la invención y la adaptación a nuevos contextos socioeconómicos a nivel regional, nacional e internacional. Por ello, es de vital importancia indagar los requerimientos de las diferentes entidades corporativas del estado de Tabasco, desde la perspectiva de los propios empleadores.

Esta investigación tiene como objetivo conocer de primera mano aspectos sobre el desempeño de los egresados de las licenciaturas de Historia y Sociología y las necesidades que plantean los empleadores que asistieron al foro. Además, esta información podrá ser de mucha utilidad cuando se realicen reformas a los planes y programas de estudios, para de esta manera lograr un acercamiento real con las empresas de la entidad.

En el caso que nos ocupa, se analizaron las opiniones de los empleadores expresadas en el primer foro de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UJAT, llevado a cabo los días 28 y 29 de Agosto de 2014 en la sala de usos múltiples de la biblioteca José Gurria Urgell, ubicada en el campus de la misma División. Del análisis cualitativo que se realizó, surgieron dos categorías que dieron origen a dos temas centrales los cuales fungieron como hilo conductor del presente reporte de resultados.

### **Método:**

*En la presente investigación se utilizó el enfoque metodológico cualitativo, debido a que este enfoque ofrece una visión apropiada para conocer los significados que las personas asignan a sus experiencias (Polkinghorne 1991). Este enfoque nos permitió conocer la percepción que tienen los empleadores sobre el desempeño y las carencias observadas en los egresados de las licenciaturas de sociología e historia, así como las competencias que demandan los empleadores de ellos.*

El método empleado comprende el desarrollo del diseño de la teoría fundamentada, la cual se desarrolló en los siguientes pasos:

- a) Se creó una bitácora de análisis con los comentarios que expresaron los empleadores en el foro.
- b) Posteriormente, a partir de estos datos, se procedió al desarrollo inductivo de códigos en primer y segundo plano; de esta codificación se crearon dos categorías las cuales se convirtieron en temas centrales. Estos temas fungieron como hilos conductores de la exposición narrativa de resultados.
- c) De los datos analizados, salió otra categoría no prevista, denominada la formación y actitud de los docentes de historia, misma que arrojó datos necesarios de incluir.
- d) Por último, se compararon estos resultados con los planes de estudios de las dos licenciaturas con la intención de aportar datos para futuras reestructuraciones en los planes de estudio, además de vincularse de manera directa con el ámbito laboral.

### **Análisis y Resultados:**

Las principales discusiones que aparecieron en el Foro de Empleadores giraron en torno al desempeño de los egresados, el cual dio origen a dos temas hegemónicos: a) Las competencias demandadas por los empleadores, y b) *Los déficits formativos que a juicio de los empleadores tienen los egresados de las licenciaturas de aquí estudiadas.* A continuación se presenta el análisis de dichos datos:

#### **1.-Competencias demandadas por los empleadores:**

Sobre la base de los datos obtenidos en el foro, se estableció que existía un conjunto de competencias demandadas por las empresas que contratan a los egresados de las licenciaturas de sociología e historia. Estas empresas proceden principalmente del sector educativo, de atención y servicio al público y del área de investigación. Entre Las competencias más demandadas destacan principalmente: 1.- Dominio del idioma inglés, 2.- Dominio de las matemáticas, en particular la estadística en los egresados de sociología, 3.- El uso de herramientas informáticas, 4.- conocimientos teórico-prácticos de didáctica, 5.- habilidades lectoras y de escritura, 6.- habilidades para sociabilizar y comunicarse, 7.- y actitud de servicio. Dichas competencias serán presentadas a continuación en dos categorías: competencias genéricas y competencias específicas. Pero antes de presentar estas competencias presentaremos un pequeño marco conceptual del término competencia desde la óptica del ámbito laboral y educativo.

#### **Marco conceptual del término competencia.**

Actualmente las universidades de nuestro país trabajan bajo el enfoque pedagógico basado en competencias. Esto implica orientar la formación de los seres humanos hacia el desempeño idóneo en diversos contextos culturales y sociales: hace del estudiante el protagonista de su vida y que su proceso de aprendizaje nazca del desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades cognoscitivas y meta cognoscitivas, (Acosta Alamilla 2014). En otras palabras, a las nuevas generaciones se les prepara para poder movilizar todas sus habilidades, conocimientos, actitudes y valores para sacar a delante cualquier tarea o demanda bajo cualquier circunstancia.

De acuerdo con la definición de la OCDE (2002), una competencia es más que conocimientos y destrezas. Involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas,

Apoyándose en y movilizando recursos psicosociales (incluyendo destrezas y actitudes) en un contexto en particular.

Por otra parte Mateo y Martínez (2008), definen el término de competencia como la combinación de conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y valores que se requieren para la comprensión y transformación de una realidad compleja, de entre todo el universo de saberes relacionados con dicha realidad.

Para los fines de esta investigación, utilizaremos como referencia las dos acepciones antes mencionadas.

### **1.1. Competencias genéricas.**

#### **Dominio de herramientas informáticas:**

En lo referente a las competencias genéricas, una de las más demandadas por los empleadores es el dominio de herramientas informáticas. Un participante en representación de la Escuela Secundaria n° 1 Jaime Torres Bodet resume en su comentario una idea compartida por la mayoría de los empleadores:

“También otra necesidad es la computación, el uso de la tecnología y de la comunicación”. Las habilidades que más se perciben en lo referente al uso de la computadora también se enfatiza que no solamente deben de manejar lo básico, que es necesario que los egresados también manejen otro tipo de programas: “Debemos tener la habilidad del uso de la tecnología digital. Saber manejar software, hardware, manejar otros paquetes y no sólo los básicos”.

#### **Dominio de un segundo idioma:**

Otra competencia igualmente demandada por los empleadores es el dominio de un segundo idioma. De manera particular los empleadores se enfocaron en el idioma inglés; éstos consideran que es una herramienta básica para trabajar en las empresas que vendrán a la entidad en un futuro inmediato, debido a las reformas energéticas que se dieron en el 2014 a nivel federal.

Al respecto, un empleador de la Universidad Popular de la Chontalpa (UPCH), nos hizo el siguiente comentario:

*“nos comentan las empresas petroleras, van a requerir economistas, sociólogos y abogados, entre otros. Entonces, ellos en los dos foros en donde yo he estado presente, en Villahermosa, a nivel nacional, comentan lo que decía el Dr. Lenin Méndez Paz sobre la importancia de que nuestros egresados deben de dominar el idioma inglés hablado y la redacción en inglés, porque los manuales de procedimientos vienen en inglés”.*

### **Habilidades lectoras y de escritura:**

La mayoría de las empresas o instituciones que contratan a los egresados realizan actividades relacionadas con la docencia, la investigación, la recolección e interpretación de datos, y la atención al público. Por ello, se requiere que los egresados cuenten con competencias lingüísticas de lectura y escritura a nivel profesional. De manera general, se busca que los historiadores y sociólogos cuenten con habilidades de escritura, además de realizar lecturas por placer que al mismo tiempo les sirva para ser críticos y reflexivos. Lo anterior se puede constatar en los comentarios de los siguientes empleadores:

Representante de la Biblioteca Pública del Estado “José María Pino Suárez”:

“Los que trabajen con nosotros es que cuenten con una competencia lectora, por gusto y porque sepan hacer lectura crítica, lectura instrumental”.

“El otro aspecto relevante sería la escritura. La capacidad de escribir. Necesitamos gente que sepa escribir, que sepa redactar, que tenga claridad en sus ideas.”

Representante de la Escuela Secundaria n°1 “Jaime Torres Bodet:

“Por ejemplo nosotros en secundaria la habilidad lectora es muy importante porque lo que buscamos que el alumno no nada más lea, sino que también aprenda hacer crítico y reflexivo. Así como saber expresarse de manera escrita y verbal”

### **Habilidades para comunicarse:**

La capacidad de comunicarse eficazmente en el trabajo es otra de las habilidades valoradas y demandadas por los empleadores. Éstos consideran que cuando hay una buena comunicación entre los empleados, el trabajo en equipo es más efectivo y se logran mejores resultados dentro de las diferentes áreas.

El empleador de la Biblioteca Pública del Estado: José María Pino Suárez lo expresa claramente:

“Lo que sí me interesa que sean capaces de hacer, es que sean gestores de la comunicación, que no solamente sean acumuladores de información, que puedan gestionar la comunicación”.

### **Competencias de índole personal:**

Aunque no se hizo mucho énfasis en las siguientes competencias personales, se considera que es necesario mencionarlas: el valor de la honradez y la ética. De manera particular un empleador del área del servicio al público hizo mención de la importancia que tienen estos valores cuando se trata de atender al público que acude por un servicio a una institución pública:

Representante de la Biblioteca Pública del Estado “José María Pino Suárez”:

“Dentro de estas competencias y actitudes que se le debería de buscar para que un egresado de una escuela, de una universidad trabaje en el servicio público, a mí me brincan de entrada cuestiones como: a mí no me preocupa tanto la cuestión de los idiomas y de la formación”. ...“Tampoco me interesa que hablen otro idioma, si me dan a escoger entre un fulanito que habla tres idiomas pero es deshonesto, pero hay alguien que apenas y habla el español pero es bien honrado, me voy con el honrado”.

Y efectivamente me parece importantísimo recalcar lo que el Mtro. Héctor comentaba en relación a la actividad del servicio, la actitud que deben de tener no tan solo los de sociología, sino todos los egresados de las licenciaturas; esta actividad de servicio, que bueno se debe recalcar o enfatizar durante el desarrollo de las asignaturas. Los profesores deben de resaltar esa actitud de servicio y yo creo que también sería ser importante incluir una asignatura de ética y valores, para que bueno en relación a ello, ellos reflexionen cual importante es esta ética y estos valores en el área en la que se desempeñen”.

### **1.3. Competencias específicas:**

#### **Dominio de las matemáticas y la estadística:**

De manera particular se hizo énfasis en la importancia de que los egresados de la licenciatura de sociología cuenten con conocimientos de matemáticas en el área de la estadística. Esto se puede ver reflejado en el comentario del siguiente empleador de la Universidad Popular de la Chontalpa:

*“Además comentan los empleadores que en el área de Ciencias Sociales, según estudios que hizo el Tecnológico de Monterrey, financiado por los señores encargados del Instituto Mexicano del Petróleo. Ellos comentan que es muy importante también el dominio de las matemáticas o la estadística en Ciencias Sociales”.*

#### **Formación didáctica:**

A través del discurso de los empleadores, se deduce que la docencia representa una alternativa laboral de gran importancia para los egresados de ambas licenciaturas. De hecho la mayoría de las empresas o instituciones que emplean a los egresados pertenecen al sector educativo. También se ve la preocupación de un empleador para que la UJAT ofrezca a los egresados un curso-taller o diplomado enfocado en desarrollar habilidades didácticas. Esto se puede constatar en el comentario del empleador de la Universidad Popular de la Chontalpa:

*“Incluso una de las herramientas importantes que fortalece el sociólogo es un área de habilidades docentes, desconozco el mapa curricular de la actual Licenciatura pero también sería conveniente incluir ya sea un taller, una asignatura o un diplomado posteriormente al cierre de la carrera para que la gente que esté interesada dedicarse a la Docencia, esto contribuye a desarrollar esas habilidades”.*

#### **Conocimientos de administración:**

La sociología y la administración son áreas a fines. De hecho la administración hace uso de conocimientos sociológicos para comprender mejor a los trabajadores en una empresa y de esta manera sacar todo el provecho de su desempeño. De lo anterior se deduce que el sociólogo necesita una formación en el área de la administración, además de que actualmente muchos sociólogos trabajan en áreas administrativas de instituciones educativas o en la administración pública. En el caso particular de los



historiadores, también se detecta que muchos de ellos se encuentran laborando en la administración pública, por lo tanto éstos egresados también requieren conocimientos de índole administrativo.

Esto se refleja en el comentario del empleador de la Universidad Popular de la Chontalpa:

“Las herramientas para gestión administrativa, yo creo que eso también es una herramienta importante que vendría a fortalecer el trabajo del sociólogo”.

### **Déficits formativos y de tipo actitudinal que a juicio de los empleadores tienen los egresados.**

Los empleadores que asistieron al foro calificaron de preocupante las deficiencias actitudinales y falta de competencias técnicas con que egresan los licenciados de sociología e historia. Aseveran que estas carencias no les permiten a los egresados incorporarse a la empresa de una manera eficiente y que además esto determina su permanencia o contratación definitiva en la misma.

#### **Déficits formativos de carácter académico:**

Entre las principales carencias detectadas se encuentra **el dominio de una segunda lengua**, de manera específica el idioma inglés. El dominio de esta competencia lingüística se considera de suma importancia ya que en un futuro inmediato las empresas extranjeras petroleras vendrán a la entidad y por ende solicitarán personal que domine esta competencia, entre otras.

De manera reiterada varios empleadores coincidieron en que los egresados son **incapaces de redactar** de manera apropiada y que además **no cuenta con habilidades lectoras**. Igualmente, la falta de estas competencias lingüísticas genera que no puedan interpretar de manera crítica y analítica un texto y que además sean incapaces de contar con un criterio propio para hablar de temas diversos.

El dominio eficiente de estas competencias se vuelven imprescindibles para el sociólogo y el historiador, debido a que realizan diversas actividades tales como la docencia y la investigación, las cuales requieren el uso constante de dichas habilidades.

Los empleadores que representaban a instituciones educativas, coinciden en que los egresados deben de contar con una **formación pedagógica**. Ellos recomiendan que la

universidad ofrezca a los egresados un Diplomado o un Curso-Taller enfocado a la docencia.

### **Déficits de tipo actitudinal:**

A través del discurso de los empleadores se puede observar que lo que se solicita de manera frecuente es un conjunto de competencias relacionadas con habilidades de tipo actitudinal. Sin embargo, este discurso más que solicitar, denuncia las carencias que los egresados muestran en relación al comportamiento y al trato que le dan al público o a sus compañeros de trabajo. En el caso específico de las áreas en donde se provee de un **servicio al público**, uno de los empleadores representando a la Biblioteca Pública del Estado: José María Pino Suárez comenta que:

“Dentro de las actitudes, lo más complicado es la actitud de servicio, es una carencia enorme, es una carencia monumental”

“Nunca se les enseña a los estudiantes que cuando lleguen a tener una responsabilidad dentro de una institución o en una empresa en un trabajo, nunca se nos enseña que más allá de todo están las personas, creo que eso jamás se nos enseña más allá de la institución”.... “Eso se nos olvida que lo que importa es la persona con la que estamos trabajando más importante que la institución, que manuales, las normas y las reglas es la gente”.

También se hace referencia a las carencias de habilidades sociales. Los empleadores comentan que entre las habilidades sociales de las que más carecen los egresados se encuentran su **incapacidad para interactuar y comunicarse efectivamente con los demás**. Se destaca de manera particular que las nuevas generaciones de egresados no son capaces de entablar relaciones sociables con sus compañeros. Aseveran que generalmente se la pasan enajenados con el celular y que cuando entablan una conversación sólo hablan de lo que sucede en las redes sociales. Esto se refleja muy bien en los comentarios de los siguientes empleadores:

Representante de la Delegación del Instituto Nacional de Antropología e Historia:

“Sobre todo también carecen de habilidades para comunicarse. Salen muy cerrados, no son muy abiertos a la comunicación, a socializar con los demás. Se preocupan más por estar en el celular, en el Whatsapp o el Messenger. Están encerrados en una

comunicación con los celulares. Pero con el jefe o sus compañeros de trabajo, con mucho trabajo entabla comunicación con ellos. Y cuando embozan algún tipo de platica, generalmente comentan cuestiones como: "ya viste lo que publicaron en Facebook o en el WhatsApp".

Representante del Instituto Estatal de las Mujeres:

"entonces creo que también habría que enseñar habilidades como por ejemplo, la habilidad de la inteligencia social , de tratar con la gente, de tener una mejor dinámica con los demás, pero creo que eso también haría falta en nuestros egresados enseñarles un poco acerca de actitud".

Representante de la Biblioteca Pública del Estado "José María Pino Suárez":

"Y también entre las actitudes hay una falta de capacidad para comunicarse interpersonalmente, hay una falta de capacidad de hablar con la gente, de escuchar a la gente".

Igualmente se denuncia que a los egresados **no se les forma para el autoempleo**. Se comenta la falta de iniciativa de los egresados universitarios cuando se trata de ser emprendedores y crear su propia empresa. Un empleador atribuye esta situación a la misma universidad, la cual según el empleador, sólo los forma para buscar empleo:

Representante de la Delegación del Instituto Nacional de Antropología e Historia:

"Me preocupa mucho la situación de que seguimos formando jóvenes con la mentalidad y retomo lo que dice aquí el maestro de dos vertientes, que quieren ir a buscar empleo a todas las empresas y más ahora con la reforma energética todo mundo está soñando, los egresados con ir a que le den chamba en una empresa y sobre todo en las extranjeras que son las próximas en venir. Nadie está pensando realmente en generar su propio negocio, su propia empresa y su propio conocimiento. Se les forma para ir a buscar empleo".

Otras de las carencias actitudinales que los empleadores pusieron de manifiesto, se refieren a la **incapacidad de tomar decisiones y a la falta de iniciativa por parte de los egresados para solucionar problemas**. En este sentido, el representante de la Delegación del Instituto Nacional de Antropología e Historia, señaló que:

“Les falta la capacidad de análisis, la capacidad de hacer propuestas y sobre todo de resolver problemas de las empresas”.

Otro participante de la Escuela Secundaria n°1 “Jaime Torres Bodet indicó que:

“Bueno, algunas de las cosas que nos han hecho falta, vínculo en ellas todavía la habilidad de lectura ,el desarrollo de la pedagogía y el pensamiento crítico , la resolución de problemas , la toma de decisiones, saber escuchar activamente”.

Aunque la mayoría de los empleadores no hicieron hincapié en **la falta de habilidades informáticas**, uno de los empleadores de la delegación del Instituto Nacional de Antropología e Historia mencionó lo siguiente:

“Pero también llegan faltos de algunas capacidades independientemente de lo que decía el director, la cuestión del dominio de la tecnología computacional y el dominio de un segundo idioma”.

### **DISCUSIÓN:**

El presente análisis sobre las opiniones expresadas en el Primer Foro de Empleadores de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UJAT, representa una base de apoyo para el rediseño curricular de los planes y programas de estudio de las licenciaturas de historia y sociología, ya que bien puede ser un instrumento eficiente para obtener información en relación al desempeño post-universitario de los egresados así como lograr un mejor acercamiento de la universidad con las empresas que los contratan. A través de él, se puede examinar la formación profesional de los egresados y su verdadera actuación en los diferentes ámbitos laborales. Igualmente, nos permite tener una idea clara de primera mano sobre las carencias que muestran los egresados en su desempeño profesional.

Tras analizar el discurso de los empleadores, podemos interpretar que la mayoría de las actividades que realizan los egresados se encuentran fuertemente vinculadas con áreas de investigación, docencia, recolección e interpretación de datos, servicio al público, así como actividades culturales. Esto se puede demostrar en el tipo de empresas que asistieron al foro: la Delegación del Instituto Nacional de Antropología e Historia, la Escuela Secundaria Federal n° 1 Jaime Torres Bodet, la Universidad Popular de la Chontalpa, la Biblioteca Pública del Estado: José María Pino Suárez, y el Instituto Estatal de las Mujeres.

En breve se presenta un análisis comparativo de las demandas de los empleadores y las carencias observadas en los egresados con los planes y programas de estudios de las dos licenciaturas aquí estudiadas.

### **Demandas y carencias expuestas por los empleadores en comparación con el plan de estudio de la licenciatura de sociología.**

Los representantes de las instituciones antes mencionadas comentaron que el tipo de egresado que contratan debe de contar con **competencias relacionadas con las nuevas tecnologías de la información y comunicación**; esto también incluye el uso de las redes sociales para que puedan interactuar con los usuarios jóvenes cuando se trata de brindarles un servicio. Un empleador expresó que los egresados deben de dominar no solamente las herramientas básicas como Word o Power Point sino también otros software más especializados, tales como Excel y el software SPSS. Aunque es necesario aclarar que la mayoría de los empleadores no observaron carencias en el dominio de herramientas informáticas por parte de los egresados. Por lo que se deduce que la mayoría de ellos, dominan de manera general el software básico de informática. En lo referente al plan de estudios los estudiantes de sociología llevan una materia denominada "Herramientas de Computación" en el área de formación general, así como la materia "Análisis de Datos Cuantitativos" en el área de formación sustantiva profesional, esta última enfocada hacia el uso de la paquetería SPSS. Debido a que sólo fue un empleador el que se quejó de la falta de dominio de paquetes computacionales, se deduce que la universidad, de manera general, prepara bien a sus egresados en esta área.

**El dominio de un segundo idioma (el inglés) y el uso de la estadística**, se posicionaron como algo indispensable por el tipo de información que manejan algunas de las empresas que contratan a los egresados de la licenciatura de sociología, pero sobre todo por la necesidad que crearán las nuevas empresas petroleras que arribarán a la entidad en un futuro a mediano plazo.

Sin embargo, al hacer una revisión al plan de estudio de la licenciatura, se puede observar que ésta no cuenta con asignaturas relacionadas con la estadística, por lo tanto se recomienda incorporar en el Área de Formación Sustantiva asignaturas de esta índole. En el caso del idioma inglés sólo se les imparte durante un semestre a los alumnos, lo que hace necesario incluir en la próxima reestructuración del plan de estudios por lo menos un semestre más de esta asignatura en el Área de Formación General.

Otra demanda compartida por la mayoría de los empleadores es **el dominio de competencias lingüísticas de lectura y escritura**. Esta demanda fue planteada por casi todos los empleadores que asistieron al foro, de manera particular, aquellos provenientes de instituciones educativas. Éstos buscan sobre todo, que los egresados cuenten con competencias lectoras por gusto, y que además sean lectores reflexivos y críticos. También, que la información que leen les ayude a tener una buena redacción para realizar proyectos, o para redactar documentos de carácter profesional. Al respecto, en el plan de estudios en el Área de Formación General se cuenta con la asignatura de Lectura y Redacción, pero por los comentarios de los empleadores, se puede ver que existe una enorme deficiencia en cuanto a competencias lectoras y de escritura. Por lo que se deduce que la asignatura antes mencionada no ha sido suficiente para subsanar esta situación. Se sugiere implantar estrategias didácticas de enseñanza-aprendizaje para que estas habilidades se desarrollen en todas las asignaturas de la licenciatura y no solamente en la asignatura de Lectura y Redacción.

A través de los comentarios expresados en el foro, se deduce que un gran número de egresados se encuentran laborando principalmente en dos áreas: **la docencia y la administración**. En el caso de los empleadores provenientes de instituciones educativas, comentaron que los egresados llegan faltos de competencias pedagógicas, que no cuentan con habilidades para organizar sus clases cuando se encuentran frente a grupo; ellos recomiendan que la universidad ofrezca a sus egresados cursos-talleres relacionados con la docencia con la intención de subsanar esta deficiencia. Aunque al hacer una revisión al plan de estudios de la licenciatura, se puede constatar que éste cuenta con cinco asignaturas relacionadas con Educación formal: Sociología de la Educación Contemporánea, perteneciente al Área de Formación Sustantiva Profesional, siendo ésta obligatoria. Didáctica de las Ciencias Sociales, Contextos y Niveles de Análisis del Sistema Educativo en México, siendo éstas dos asignaturas obligatorias del Área de Formación integral Profesional. También del Área de Formación integral Profesional pero de caracteres optativos, se cuenta con dos asignaturas: Intervención Socio-Educativa y Mediación Escolar, y Teorías del Aprendizaje y la Docencia. Por lo tanto, no queda claro por qué estos egresados reflejan carencias en cuanto a su desempeño en áreas de docencia. Al respecto habría que hacer un estudio más profundo que involucre datos numéricos para poder interpretar mejor la realidad de estos post-graduados en las áreas mencionadas.

**La administración** es otra área de trabajo en la que se desempeñan los egresados de la licenciatura de sociología. Esto se puede constatar en la presencia de tres de ellos, laborando como administrativos en la actual administración del Dr. Lenin Méndez Paz, (director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades). Lo anterior, se puede afirmar con el comentario de uno de los empleadores representante de la Universidad Popular de la Chontalpa, la cual asevera de la importancia de que los egresados cuenten con competencias relacionadas con la administración. Aunque el plan de estudios de la licenciatura en sociología no contempla ninguna materia de índole administrativa, por lo que se recomienda considerar incorporar en la futura reestructuración de la licenciatura, materias relacionadas con dicha área, o por lo menos ofrecer un diplomado en administración para estos egresados.

### **La necesidad de reformar el plan de estudios de historia de acuerdo a las opiniones de los empleadores.**

De manera contundente, uno de los empleadores representando a la Universidad de la Chontalpa mencionó aspectos relevantes con respecto al tipo de materias que integran el plan de estudios, enfatizando la necesidad de crear otras materias más acordes al perfil del historiador de estos tiempos.

Este empleador mencionó que existen nuevas concepciones de la historia, las cuales no se han integrado al plan de estudios. Además que en la licenciatura de historia no se han fortalecido áreas fundamentales como la historia general, las teorías del conocimiento, la historia nacional, la universal, la latinoamericana, la nacional y la estatal, la teoría de la historia, la geografía, así como tampoco el área de la didáctica.

De la misma manera hace énfasis en la necesidad de ponderar las prácticas de archivo, en lugar de tener prácticas de campo, las cuales, desde su punto de vista, no le corresponde al historiador. Por lo tanto este empleador recomienda crear la materia de prácticas de archivo, pero al hacer una revisión al plan de estudios aparece una materia relacionada con el área recomendada: **“Administración y Organización de Archivos”**.

Se recomienda hacer un estudio más profundo para determinar si es necesario crear más materias relacionadas con las prácticas de archivo, o si es suficiente que sólo lleven una de este tipo. También se recomienda incrementar el número de materias para impartir

Historia de México; de acuerdo con este empleador, no es suficiente con las materias que llevan los estudiantes de historia.

### **La formación y actitud de los docentes de la licenciatura de Historia y su impacto en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos.**

Este mismo empleador comenta sobre la actitud de los docentes de historia, así como su manera de enseñar y el impacto que esto causa en los alumnos. Éste expresa que los docentes que integran la plantilla de historia muestran una actitud reacia a los nuevos cambios, propiciando que los docentes sigan enseñando teorías poco actualizadas y anacrónicas, lo que conlleva que a los alumnos no se les den buenas bases teóricas ni metodológicas. Esta situación también propicia que los alumnos se desempeñen de una manera insegura en sus áreas de trabajo.

Otro aspecto relevante, es el hecho que la mayor parte de los docentes de la licenciatura en historia están formados en áreas diferentes a la historia misma. La mayoría han hecho posgrados en pedagogía, didáctica, o educación, menos en historia, lo que también incide en el desempeño académico de los alumnos y por ende en el desempeño de los egresados en ámbitos laborales.

### **A manera de conclusión.**

Para finalizar, esperamos que esta investigación sirva de punto de partida a otros estudios que aumenten el conocimiento en el área de estudios de egresados de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UJAT, orientado a ubicar a los egresados y saber si los planes y programas de estudio y la preparación académica que se les brinda, es coherente con el tipo de egresado que demanda el mercado laboral.



## BIBLIOHEMEROGRAFÍA

- Acosta Alamilla, Saúl. Pedagogía por Competencias. México, D.F.: Editorial Trillas, 2014.
- Bonilla, Juan Bautista Climent. «Reflexiones Sobre la Educación Basada en Competencias.» Revista Complutense de Educación, 2010: 92.
- Hernández Sampieri, Roberto , et al. Metodología de la Investigación. Mexico D.F.: McGraw-Hill, 2010.
- Mateo, Joan y Martínez, Francesc. Medición y Evaluación Educativa. 1. Madrid: LA MURALLA, 2008.
- OCDE. «Defining and selecting key competencies .» 2001.  
<http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf> (último acceso: 27 de Junio de 2015).
- Polkinghorne, Donald E. «Narrative and Self-Concept.» Editado por Allyssa McCabe. 1991.  
<http://worldu.edu/library/PolkinghorneNarrativeSelfConcept.pdf> (último acceso: 26 de Junio de 2015).