

La inserción laboral de los sociólogos en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia

Juan Pablo Marca Marca¹

Marco Suarez Vidaure²

Cómo citar este artículo: Marca-Marca, J. P. y Suarez-Vidaure, M. (2025). La inserción laboral de los sociólogos en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia. *Revista Biumar*, 9(1), 29-43. <https://doi.org/10.31948/rb.v9i1.5075>



Fecha de recepción: 2 de septiembre de 2025

Fecha de aprobación: 19 de septiembre de 2025

Resumen

El artículo aborda la inserción laboral de los sociólogos titulados de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno (UAGRM) en la gestión 2016-2017 en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia. En lo metodológico, tiene un enfoque mixto, un nivel descriptivo, un alcance propositivo. El universo de la población estudiada es de 24 sociólogos titulados en la gestión en 2016 y 2017. El estudio fue realizado entre enero y julio del año 2017.

La hipótesis del artículo sostiene que la escasa inserción laboral de los sociólogos titulados de la gestión 2016-2017 de la UAGRM en Santa Cruz de la Sierra indica que el plan de estudios 147-2 de la carrera de Sociología no respondió adecuadamente a la demanda del mercado laboral para la época.

La investigación identifica el tipo de sociólogos que las instituciones y empresas demandaron en Santa Cruz de la Sierra entre 2016 y 2017 y el tipo de sociólogos que la carrera de Sociología ofertó al mercado laboral en ese periodo. En lo que respecta a su inserción laboral, identifica que la mayor parte de ellos trabajaba en áreas no relacionadas con la sociología, siendo, por consiguiente, una relación laboral inestable. En suma, identificó que existe una desconexión entre el perfil de los sociólogos que la carrera de Sociología de la UAGRM ofertó al mercado laboral y el perfil de los sociólogos que el mercado laboral demandó en Santa Cruz de la Sierra.

Palabras clave: mercado laboral, demanda laboral, oferta laboral, inserción laboral, carrera de sociología de Santa Cruz de la Sierra

Artículo de investigación cuyo antecedente es la tesis de maestría titulada: *La empleabilidad de los sociólogos titulados de la UAGRM. Análisis del perfil profesional de los sociólogos titulados en la gestión 2016-2017 y su relación con la demanda del mercado laboral en Santa Cruz*, defendida por Marco Suarez, el año 2018 en la Escuela de Posgrado de la Facultad de Humanidades en la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno (UAGRM) en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, la cual contó con el apoyo metodológico externo de Juan Pablo Marca.

¹ Politólogo y sociólogo boliviano, Universidad Autónoma Gabriel René Moreno (UAGRM); magíster en Investigación Científica Transdisciplinar, Universidad Autónoma del Beni José Ballivián (UABJB). Actualmente se desempeña como investigador en el Centro de Estudios Jurídicos e Investigación Social (CEJIS). Correo: juanpablomarca777@gmail.com

² Profesor, Escuela Superior de Formación de Maestros Juan Misael Saracho (ESFM JMS); sociólogo, Universidad Autónoma Gabriel René Moreno (AUGRM); magíster en Educación Superior por la UAGRM. Actualmente es director del Colegio Avelina Raña 1 y San Bernardo de Tarija; trabajó como facilitador PROFOCOM dependiente del Ministerio de Educación y UNEFECO. Correo electrónico: marco.suarez.vidaurre@gmail

Revista Biumar Vol. 9- No.1 enero-diciembre 2025
ISSN 2539-0716, ISSN Electrónico 2619-1660
<https://doi.org/10.31948/Biumar> pp. 29-43

Revista
Biumar
Vol. 9
No. 1

The job placement of sociologists in Santa Cruz de la Sierra, Bolivia

Abstract

This article examines the labor market integration of sociologists who graduated from the Universidad Autónoma Gabriel René Moreno (UAGRM) in Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, during the 2016-2017 period. The study employs a mixed-methodological approach, incorporating both descriptive and propositional levels. The study population comprises 24 sociologists who graduated during the 2016–17 academic year. The study was conducted from January to July 2017.

The article hypothesizes that the poor job placement of UAGRM sociology graduates in Santa Cruz de la Sierra during the 2016-2017 academic year indicates the 147-2 curriculum did not adequately respond to labor market demand for sociologists during that period.

The research identified the types of sociologists that institutions and companies demanded in Santa Cruz de la Sierra from 2016 to 2017, as well as the types that the sociology program offered to the labor market during that period. Regarding job placement, the research found that most sociologists worked in fields unrelated to their degree, resulting in unstable employment. In short, the study revealed a disconnect between the profile of sociologists offered by the UAGRM sociology program and the profile of sociologists demanded by the labor market in Santa Cruz de la Sierra.

Keywords: labor market, labor demand, labor supply, job placement, sociology program in Santa Cruz de la Sierra

A colocação profissional dos sociólogos em Santa Cruz de la Sierra, Bolívia

Resumo

Este artigo examina a integração no mercado de trabalho dos sociólogos formados pela Universidad Autónoma Gabriel René Moreno (UAGRM) em Santa Cruz de la Sierra, Bolívia, durante o período de 2016-2017. O estudo emprega uma abordagem metodológica mista com níveis descritivos e proposicionais. A população do estudo é composta por 24 sociólogos formados durante o ano letivo de 2016-2017. O estudo foi realizado de janeiro a julho de 2017.

O artigo levanta a hipótese de que a baixa colocação profissional dos graduados em sociologia da UAGRM em Santa Cruz de la Sierra durante o ano letivo de 2016-2017 indica que o currículo 147-2 não respondeu adequadamente à demanda do mercado de trabalho por sociólogos durante esse período.

A pesquisa identificou os tipos de sociólogos que as instituições e empresas procuravam em Santa Cruz de la Sierra entre 2016 e 2017 e os tipos que o curso de sociologia oferecia ao mercado de trabalho durante esse período. Em relação à colocação profissional, a pesquisa constatou que a maioria dos sociólogos trabalhava em áreas não relacionadas ao seu diploma, resultando em empregos precários. Em resumo, a pesquisa revelou uma desconexão entre o perfil dos sociólogos oferecidos pelo curso de sociologia da UAGRM e o perfil dos sociólogos exigidos pelo mercado de trabalho em Santa Cruz de la Sierra.

Palavras-chave: mercado de trabalho, demanda por mão de obra, oferta de mão de obra, colocação profissional, programa de sociologia em Santa Cruz de la Sierra

Introducción

Partiendo de entender que el plan de estudios de una carrera universitaria se construye tomando en cuenta el mercado laboral, cuando un plan de estudios no responde a las exigencias del mismo, es muy probable que los profesionales que se titulan con ese plan tengan más dificultades para insertarse en el mercado laboral. Por consiguiente, será de vital importancia analizar de manera periódica la pertinencia del plan de estudios a partir de la dinámica del mercado laboral y, sobre todo, a partir de la inserción laboral de los profesionales que oferta, así como el perfil de sus docentes, o los factores que pudieran ser la causa de una débil formación de los titulados. En ese contexto las preguntas centrales que el artículo busca responder son:

- ¿Cuál es la pertinencia del plan de estudios 147-2 en la carrera de Sociología de la UAGRM, frente al mercado laboral de los sociólogos en Santa Cruz de la Sierra en el periodo 2016-2017, a partir de la inserción laboral de los sociólogos titulados en la gestión 2016-2017 en dicha ciudad?
- Es decir, ¿Cuál fue el perfil de sociólogos que demandó el mercado laboral en 2016-2017 en Santa Cruz de la Sierra?
- ¿Cuál fue el perfil de sociólogos que la carrera de Sociología ofertó al mercado laboral en 2016-2017?
- Finalmente, ¿Cuál fue la inserción laboral de los sociólogos titulados en la gestión 2016-2017 en el periodo 2016-2017?

Una de las justificaciones para este artículo fue la escasa existencia de trabajos sobre el tema desde la UAGRM y la carrera de Sociología en la ciudad Santa Cruz de la Sierra, principal centro académico interesado en el tema en cuestión, vacío compensado por la bibliografía encontrada en las bibliotecas virtuales de diferentes universidades latinoamericanas y europeas, en donde fue posible encontrar diferentes tesis e investigaciones sobre la temática, pero que en su mayoría estudian el caso de otras profesiones.

La hipótesis del artículo indica que, debido a la escasa inserción laboral de los sociólogos titulados

de la gestión 2016-2017, es posible que el plan de estudios 147-2 de la carrera de Sociología de la UAGRM no haya respondido en su aplicación a la demanda laboral de los sociólogos en Santa Cruz, dato que llevó a sostener que dicho plan de estudios no fue pertinente en su implementación frente al mercado laboral de los sociólogos graduados de la gestión 2016-2017, en Santa Cruz de la Sierra.

Los hallazgos de este artículo no son exhaustivos en términos cuantitativos, porque su muestra de estudio es la no probabilística; su intención no es alcanzar resultados concluyentes en el tema abordado sino, por el contrario, identificar algunos datos empíricos para analizar la pertinencia del plan de estudios 147-2 de la carrera de Sociología en la UAGRM en Santa Cruz de la Sierra. Conviene mencionar que desde el primer semestre de 2025 entró en vigencia un nuevo plan de estudios en esta carrera: el Plan 147-3.

Metodología

La investigación tuvo un enfoque mixto y un alcance descriptivo, porque busca describir en la aplicación, la pertinencia del plan de estudios de la carrera de Sociología, frente a la dinámica del mercado laboral en Santa Cruz. Y también un alcance propositivo, porque con base en el resultado de la investigación, se sugieren algunos cambios y ajustes en dicho plan de estudios.

El universo de la población estudiada estuvo conformado por 24 sociólogos titulados en la gestión 2016 y 2017 en la UAGRM. El muestreo fue dirigido, no probabilístico. De los 16 encuestados, ocho fueron hombres y ocho mujeres. Para los datos cualitativos, se realizaron cinco entrevistas semiestructuradas a titulados de la carrera de Sociología. El estudio fue realizado entre enero y julio del año 2017. Las técnicas de investigación utilizadas fueron el análisis bibliográfico, las entrevistas a informantes clave y la encuesta a la población estudiada.

La investigación detallada en el artículo tiene dos macro variables conceptuales: por un lado, el plan de estudios, el cual, según [Roldán \(2005\)](#), [Carvajal \(1984\)](#), [Rogers y Taylor \(1999\)](#) y [Torrez-Souza \(2015\)](#)³ se refiere al proceso de enseñanza que adopta una institución académica, para formar profesionales en una determinada área, mismo que debe obedecer

³ La tesis de maestría de Torrez-Souza (2015) ofrece una definición muy cercana a la realidad que se pretende estudiar en la carrera de Sociología en la ciudad de Santa Cruz.

a una determinada realidad social; en este caso, una demanda social que, por lo general, varía cada determinado tiempo. Dicho proceso es una estructura de ideas que contempla diferentes elementos como el contenido de materias o asignaturas, los cuales tienen objetivos que coadyuvan al perfil de egreso del futuro profesional que cada vez es más exigente, entre otros elementos ya descritos.

El resultado del plan de estudios es la oferta laboral que realiza la carrera de sociología en la gestión 2016-2017, la cual se estudió identificando el perfil de los sociólogos titulados en ese periodo, referente a los conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes, generales y específicas para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades de una determinada profesión en sus diferentes áreas o campos de acción, características que les permitirán insertarse en el ámbito laboral, a partir de diferentes indicadores:

1. Los datos generales de los sociólogos (sexo, año de titulación, estado civil, edad).
2. La modalidad de titulación.
3. Las actividades y prácticas realizadas al estudiar la carrera.
4. Las competencias adquiridas al terminar la carrera.
5. Las competencias no adquiridas al terminar la carrera.
6. Las herramientas sociológicas específicas que manejan.
7. Las herramientas generales que manejan.
8. El tipo de institución donde realizaron sus prácticas cuando estudiaban.
9. Las áreas donde les gustaría trabajar.

Por otro lado, el mercado laboral, a partir de los conceptos elaborados por Quiroz y Aguilar (2014, como se cita en [Lirio et al., s.f.](#)), [Beltrán y Berrío \(2016\)](#) y [Alcaide \(2013\)](#), se refiere al espacio y el ámbito en el que se da la relación de dos principales actores: la oferta laboral y la demanda laboral, relación que está mediada por factores tales como el salario, la economía, los nuevos tipos de contrato,

el funcionamiento de las instituciones demandantes de la fuerza de trabajo de determinados oficios y, por una determinada normatividad sujeta a la mano invisible del mercado, entre otros elementos, en cada caso específico.

[Beltrán y Berrío \(2016\)](#) sostienen:

El mercado de trabajo general es el conglomerado de mercados parciales de trabajo, definidos con base en las características tanto de empleos (labores para las cuales la fuerza de trabajo es comprada y vendida) como de empleados(as) (categorías de fuerza de trabajo que son compradas y vendidas) que los integran [...]. [Y añaden que los mercados parciales de trabajo son] unidades estructurales del mercado de trabajo general que están delimitadas por determinadas características de los puestos de trabajo o de la mano de obra y dentro de las cuales la asignación, remuneración y cualificación de esta última están sujetas a una normativa especial más o menos institucionalizada [...]. (p. 124)

Conviene subdividir una definición más operativa de mercado laboral en las siguientes subvariables: demanda laboral, oferta laboral e inserción laboral. En este contexto, la demanda laboral, según [Fontana \(2003\)](#) y Méndez (como se cita en [León et al., 2021](#)), son los puestos de trabajo que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por los trabajadores. En tal sentido, para esta investigación, la demanda laboral de los sociólogos titulados de la gestión 2016-2017 en Santa Cruz de la Sierra se estudia, en primer lugar, identificando las instituciones y/o empresas que los emplean. En el caso de Santa Cruz de la Sierra, son las instituciones tanto públicas de los diferentes niveles de gobierno, como privadas (empresas) y las organizaciones no gubernamentales (ONG) que demandan a sociólogos cada vez con mayores competencias transversales en un puesto laboral.

En segundo lugar, identificando la empleabilidad (o demanda) de los sociólogos en las instituciones y/o empresas consultadas; este último elemento se estudia identificando los siguientes indicadores: 1) El número de ellos que trabajan en las instituciones y empresas consultadas. 2) El porcentaje, según las instituciones y empresas consultadas. 3) El número de sociólogos contratados a lo largo del año 2016-2017. 4) El porcentaje de sociólogos contratados en el año 2016-2017 según las instituciones y empresas.

5) Los criterios utilizados en su contratación según las instituciones y empresas. 6) Los puestos que ocupan los de la gestión 2016-2017. 7) Las áreas en las que trabajan los titulados en la gestión 2016-2017. 8) La actividad específica que realizan en las instituciones y empresas. 9) El déficit formativo de los titulados de la gestión 2016-2017. 10) El déficit formativo de los sociólogos en general. 11) El déficit de competencias específicas según las instituciones y empresas empleadoras.

La oferta laboral hace referencia al conjunto de personas que desean trabajar en un momento dado (Quiroz y Aguilar, 2014, como se cita en Lirio et al., s.f.) o al “conjunto de trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de un salario” (Fontana, 2003, p. 122). Para efectos de esta investigación, conviene precisar que la oferta laboral se estudia como la materialidad y el reflejo del plan de estudios de la carrera de sociología, a partir de la identificación del perfil profesional y las competencias que manejan los sociólogos titulados de la gestión 2016-2017.

Finalmente, la inserción laboral, como el proceso de obtención de un empleo laboral en óptimas condiciones, que permita la realización del individuo y su familia, puede clasificarse en una inserción laboral plena y una inserción laboral parcial. Según Casanova (2016), está condicionada por el incremento del período de formación y el proceso de transición, categoría estrechamente relacionada con el desempleo y la subocupación. Figuera (1996, como se cita en Casanova, 2016) establece que hay un continuo entre la no inserción (ausencia de empleo) y la inserción profesional plena (obtención de un empleo). Por su parte, Homs (1991, como se cita en Casanova, 2016) marca una diferenciación entre la inserción profesional plena y la inserción laboral parcial; afirma que se produce inserción profesional plena cuando se ocupa una profesión adecuada a la formación, a jornada completa, que es estable y ofrece posibilidades de realizar un itinerario profesional acorde con o, ajustado a los procedimientos de regulación de un campo de actividad [...].

Por lo tanto, cuando se habla de inserción laboral parcial, hay que diferenciar los procesos de aquellos jóvenes que no consiguen terminar su carrera profesional (egresados sin título), generalmente con itinerarios caracterizados por inestabilidad laboral, rotación laboral y pocas posibilidades de

perspectivas de cualificación, que no les permiten acumular una experiencia especializada. Este último término es considerado como sinónimo de subempleo (Figuera, 1996, como se cita en Casanova, 2016).

La inserción laboral se estudia identificando los siguientes elementos, en caso de los sociólogos titulados en la gestión 2016-2017: 1) La condición laboral. 2) La duración del contrato o relación laboral. 3) El tipo de contrato que norma su relación laboral. 4) El rango del salario mensual. 5) El sector en el que se encuentra la institución y/o empresa en la que trabajan. 6) Los puestos laborales que ocupan. 7) Área en la que se ubican los puestos laborales. 8) La actividad específica que realizan en su trabajo. 9) Los medios utilizados para el logro del último trabajo. 10) Satisfacción.

Discusión y resultados

El trabajo de campo de la investigación, llevado a cabo entre enero y julio de 2017, permitió comprobar que la limitada inserción laboral de los sociólogos titulados en la gestión 2016-2017 de la UAGRM en Santa Cruz de la Sierra evidencia que el plan de estudios 147-2 de la carrera de Sociología no respondió de manera adecuada a las exigencias del mercado laboral de ese periodo en dicha ciudad. Veamos por qué:

Demanda laboral de los sociólogos en el periodo 2016-2017

Para identificar el perfil de los sociólogos que demandó el mercado laboral en Santa Cruz de la Sierra, entre 2016 y 2017, se aplicó una encuesta a directores, jefes de recursos humanos y personal responsable de 22 instituciones y/o empresas en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra; además, se entrevistó a nueve informantes clave, evidenciando lo siguiente:

- Sobre el número de sociólogos que trabajaban en las instituciones y empresas consultadas, solo un 32 % tiene de uno a tres sociólogos. Esta cifra evidencia una ausencia de los sociólogos en las instituciones y/o empresas donde tradicionalmente se deberían desempeñar; por ende, también indica una escasa inserción laboral de ellos a nivel general en Santa Cruz, como expresa Roberto Reyes, uno de los encuestados, sociólogo titulado de la UAGRM,

en comunicación telefónica realizada el 19 de octubre de 2017: “Hay muchos colegas que están sin trabajo; peor, con lo que el gobierno central está cerrando las ONG” y, quizás, un desconocimiento de la utilidad de sociólogos en las instituciones y/o empresas consultadas en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra. Igualmente, Alfonso Galarza, otro sociólogo titulado de la UAGRM, en comunicación personal realizada el 27 de septiembre de 2017, sostiene:

El nicho laboral de los sociólogos está siendo ocupado por los abogados, politólogos; hace falta una promoción del sociólogo hacia la sociedad; las instituciones no saben qué es un sociólogo; si bien nosotros lo sabemos, a pesar de que sirven en todos los ámbitos.

- Respecto al porcentaje de sociólogos que trabajan según el tipo de instituciones y empresas consultadas, el 59 % lo hace en las ONG, seguido de un 14 % que trabaja en empresas privadas. Llama la atención que, a nivel general, el sector privado no gubernamental, y más aún las ONG, sean los sectores laborales más ocupados, a pesar de que en 2017 muchas ONG estaban cerrando en Bolivia por falta de recursos de financiamiento del exterior, como sostiene Justiniano Hagler, otro sociólogo titulado de la UAGRM, en comunicación telefónica realizada el 27 de septiembre de 2017.
- En cuanto al número de sociólogos contratados en el periodo 2016-2017, el 70 % de las instituciones y empresas consultadas no emplearon ni uno solo. La cifra evidencia la escasa demanda laboral de sociólogos: “Hace tiempo contratamos de manera temporal, pero en este momento no tenemos a ningún sociólogo trabajando en la empresa”, expresa Carolina Silva, encargada de un portal de negocios administrado por Equipos Mori S.R.L., en comunicación personal realizada el 11 de agosto de 2017.
- Sobre el porcentaje de sociólogos contratados entre 2016 y 2017 según el tipo de instituciones y empresas consultadas, un 30 % trabaja en ONG y en empresas privadas. Sigue llamando la atención que estas sean las que más hayan contratado sociólogos, lo que las convierte en uno de los nichos laborales más visibles en Santa Cruz.

- Referente a los criterios utilizados en la contratación de los sociólogos según las instituciones y empresas, el más utilizado, en un 67 %, es la experiencia, criterio que por lo general no favorece a los recién titulados de cualquier carrera, como sostienen dos administrativos: “El criterio que se utiliza en la institución para la contratación de un personal, es mínimo dos años de experiencia” (Alejandro Arce, director del Instituto Cruceño de Estadística —ICE—, comunicación personal, 16 de agosto de 2017). Y Juan Carlos Rojas, administrativo de Focaliza SRL en Santa Cruz:

La experiencia de una profesional pesa mucho; en este sentido, contratar a un joven es un poco complicado; como están empezando, habría que capacitarlos, entrenarlos. Ese es el problema. Para las empresas, a mi modo de ver, hay un costo de tiempo, y en esto muchas empresas no están dispuestas a arriesgarse. Aunque los jóvenes tienen más oportunidades para aprender nuevos sistemas informáticos en el manejo de la información. (Comunicación personal, 12 de agosto de 2017)

- Respecto a los puestos que ocupan los sociólogos en las instituciones y empresas consultadas, la mayor parte de los sociólogos, un 25 %, se desempeñan como técnicos, un 20 % como docentes y un 18 % como administrativos en las instituciones y empresas consultadas. Las cifras mencionadas evidencian una mayor inserción laboral en puestos de técnicos para los sociólogos en las instituciones y empresas consultadas. Se vuelve a expresar Juan Carlos Rojas: “Nos interesa que los sociólogos que pudieran trabajar en la empresa manejen programas y sistemas informáticos de avanzada en el análisis de información, en la investigación cualitativa y cuantitativa”. Y Karina Rocha, directora del Hogar Don Bosco:

Contrataríamos un sociólogo, si tuviera una formación educativa, humanística y social, para ser coordinador o técnico educativo, con experiencia. También requerimos un sociólogo, en el área técnica, que esté formado en el área de proyectos de empleabilidad y emprendedurismo, que son los proyectos que llevamos adelante. (Comunicación personal, 11 de agosto de 2017)

- En cuanto a las áreas en las que trabajan los sociólogos contratados en las instituciones y/o empresas consultadas, la mayor parte, un 20 % lo hace en el área de la unidad de proyectos; el 20 % en el área de política social; el 20 % en el área de recolección de información y encuestas; el 20 % en la docencia. Las cifras mencionadas evidencian una mayor inserción laboral de los sociólogos en las áreas mencionadas, como manifiesta Alejandro Arce:

Tenemos un sociólogo, que es de planta; él está encargado de recabar información primaria; la información que él recolecta la utilizamos para la elaboración de proyectos. [...] Lanzamos la convocatoria abierta para todo aquel estudiante o profesional que quiere trabajar como encuestador y supervisor. (Comunicación personal)

Igualmente, Mario Viera Mejía, auxiliar de difusión del Instituto Nacional de Estadística (INE), en comunicación personal realizada el 14 de agosto de 2017, afirma: “Aquí contratamos a todo aquel que quiere trabajar [en el levantamiento de encuestas]; no les preguntamos si es profesional o sociólogo; simplemente, si tiene las ganas de trabajar, viene y trabaja; aquí tenemos de todo y de varias carreras”.

- Sobre las actividades específicas que realizan los sociólogos en las instituciones y empresas, la mayor parte, el 20 % se dedica de manera específica a la realización de investigaciones sociales; el 20 % a la planificación para el desarrollo; el 20 % a la elaboración de proyectos sociales; el 20 % a la docencia.
- Respecto al déficit formativo en los sociólogos contratados en la gestión 2016-2017, el 41 % de las instituciones y empresas consultadas sostiene que observa un déficit en su formación teórica; para el 14 %, en su formación práctica; para el 28 %, en el manejo de paquetes informáticos y, finalmente, para el 17 % en otras áreas.
- En cuanto al déficit formativo de los sociólogos en general, el 69 % de las instituciones y empresas consultadas indica que estos tienen un déficit en su formación teórica, como expresa José Antonio Prado Zanini, director general de la Revolución Jigote y responsable del Programa de Formación Ciudadana del Centro de Estudios para el Desarrollo Urbano y Regional (CEDURE),

en comunicación personal realizada el 10 de agosto de 2017: “Un requisito para contratar a los sociólogos es el conocimiento del área urbana. En el caso de los sociólogos pasantes, encontramos deficiencias en el manejo teórico, en la capacidad de redacción y formulación de informes de proyectos”. Para el 15 %, la falla se encuentra en su perfil social, como considera Patricia Patiño, administrativa de Apoyo para el Campesino-Indígena del Oriente Boliviano (APCOB):

Hay un serio problema con los estudiantes y con aquellos profesionales que sean contratado para ejecutar las actividades en la institución, el problema que ellos tienen es que no tienen el perfil de un sociólogo, hablan de otros temas que no tiene nada que ver con lo que realiza la institución, los estudiantes no quieren ir al campo a realizar trabajos, el perfil del sociólogo es ser un investigador social.

Para el 8 %, en la redacción y escritura; y, finalmente, para el 8 %, en la experiencia práctica. (Comunicación personal, 11 de agosto de 2017)

- Sobre el déficit en el manejo de competencias básicas y genéricas en los sociólogos, el 29 % de las instituciones y empresas consultadas indican que hay un mayor déficit en el manejo de la competencia de creatividad e innovación:

Tenemos sociólogos trabajando en esta institución pero observamos que no tienen esa curiosidad de realizar investigaciones que es una de las exigencias de CIPCA debido que se dedica a investigar, no tiene la curiosidad de asistir a un coloquio, un tedeum, no asisten a los acontecimientos que se realizan, aquí se los contrata por proyectos no tienen un tiempo fijo, pero pueden tenerlos si producen, antes se contrataba solo a sociólogos hoy ya contratamos a comunicadores sociales, trabajadores sociales, economistas para que trabajen con nosotros. (NN, administrativo del Centro de Investigación y Promoción del Campesinado —CIPCA—, comunicación personal, 11 de agosto de 2017)

- Llama también la atención que, según las instituciones y empresas consultadas, los

sociólogos carecen del manejo apropiado de las competencias de análisis y síntesis en la comunicación oral y escrita, como revela Patricia Patiño: “Lo mismo sucede con algunos profesionales; no pueden redactar un informe; mucho menos pueden hacer un proyecto; los estudiantes que hacen prácticas vienen, cumplen las 200 horas y se van, y no quieren volver al campo a seguir practicando”, aunque estas son dos competencias que demanda el mercado laboral.

La oferta laboral de sociólogos en el periodo 2016-2017

Para identificar el perfil de los sociólogos titulados con el plan 147-2 que la UAGRM ofertó al mercado laboral en Santa Cruz de la Sierra, entre 2016 y 2017, se encuestó a 16 sociólogos/as y se entrevistó a cuatro informantes clave, evidenciando el siguiente perfil profesional:

- Con relación a la modalidad de titulación, solo un 28 % optó por la tesis, siendo que esta modalidad les permite formarse en el ámbito de la investigación, por lo cual es comprensible su dificultad en el manejo de las metodologías de investigación y en la elaboración de proyectos de investigación.
- En lo referente a las actividades y prácticas realizadas al estudiar la carrera, el 42 % las hizo como encuestadores en investigaciones sociales. Aunque no siempre se da en todos los casos, existe una relación entre las competencias adquiridas al terminar la carrera y las actividades realizadas como prácticas en la formación de los consultados.
- Respecto a las competencias adquiridas al terminar la carrera, solo un 19 % manifestó que sabe realizar investigaciones científicas con enfoque social. Llama la atención que solo un 9 % mencione haber adquirido la competencia de redactar ensayos científicos, siendo que la mayor parte de los sociólogos a nivel general realizan actividades específicas relacionadas con la investigación, planificación y elaboración de proyectos sociales. En este punto, Alfonso Galarza manifiesta: “No sabemos investigar; no sabemos asesorar en lo técnico; no sabemos elaborar proyectos socioeconómicos; no sabemos armar cartillas institucionales;

por esas falencias no nos podemos insertar laboralmente, porque para el sociólogo hay trabajo en cualquier esquina”.

- Sobre las competencias no adquiridas al terminar la carrera, un 42 % indicó que no sabían formular y evaluar los proyectos de inversión pública y privada al terminar la carrera. Es lamentable que los titulados de la gestión 2016-2017 tengan problemas en el manejo de esta competencia, porque podrían tener una mayor demanda laboral en esas áreas, según las instituciones y/o empresas consultadas.
- En cuanto a las herramientas sociológicas específicas que manejan, solo un 33 % indicó saber realizar encuestas. La mayor parte de las actividades específicas que realizan los sociólogos en las instituciones y empresas consultadas tienen que ver, de alguna manera, con la investigación, la planificación y la elaboración de proyectos sociales.
- Sobre las herramientas generales que manejan, solo un 27 % dijo manejar programas de análisis estadísticos y cuantitativos, lo cual llama la atención, porque al terminar la carrera, el 42 % de ellos indicaba que no manejaba los paquetes estadísticos y la sistematización de datos estadísticos.
- Respecto al tipo de institución donde realizaron sus prácticas cuando estudiaban la carrera, el 46 % lo hizo en las ONG; sin embargo, el 64 % de ellos trabaja en la actualidad en empresas e iniciativas privadas, y solo el 18 % en las ONG; esta última cifra es comprensible por la situación crítica que las ONG vivieron en el periodo 2016-2017 en el país.

En lo referente a las competencias específicas e instrumentales que tenían los sociólogos titulados con el plan de estudios 147-2 en la gestión 2016-2017, la encuesta realizada evidenció lo siguiente, partiendo de que este concepto se refiere a la capacidad de aplicar los conocimientos y habilidades para solucionar los problemas del desempeño profesional y el ámbito laboral; las competencias pueden ser genéricas, comunes a varias ocupaciones o profesiones, o específicas, aquellas propias de una determinada ocupación o profesión:

- Respecto a las competencias específicas e instrumentales que manejan en la actualidad, el 34 % de los consultados indicó, las herramientas de la investigación social; el 17 %, las del área de fortalecimiento institucional; el 29 %, las de la planificación y proyectos; y, el 20 %, las de la gestión social. Sin embargo, llama la atención que, de los que indicaron manejar la competencia de la investigación social, solo el 5 % sabe desarrollar la estadística en la investigación social; y, del 29 % que dijo que manejaba la competencia de planificación y proyectos, solo el 5 % sabe evaluar los proyectos de desarrollo social.
- En cuanto a las competencias específicas e instrumentales que no maneja en la actualidad, el 32 % indicó que las herramientas de investigación social; el 21 %, las del área de fortalecimiento institucional; el 22 %, las de la planificación y proyectos; y, el 27 % las de la gestión social. Pero, se debe destacar que del 32 % que indicaron no manejar la competencia de la investigación social, el 10 % dijo, incluso, no saber construir los marcos teóricos sustentados en las teorías de las ciencias sociales. Por otro lado, también llama la atención que del 22 % que sostuvo no manejar la competencia de planificación y proyectos, el 12 %, además, no sabía desarrollar la gestión de proyectos sociales.

La inserción laboral de los sociólogos titulados en el periodo 2016-2017

De las encuestas a los 16 sociólogos/as y de las entrevistas a cuatro informantes clave, se evidencia lo siguiente:

- Respecto a la condición laboral, solo un 6 % indicó estar totalmente empleado; posteriormente, el 31 % dijo estar desempleado y el 44 % indicó trabajar en un área no relacionada con la sociología. Fernando Parada, administrativo del Centro de Estudios Jurídicos e Investigación Social (CEJIS), Santa Cruz, asevera:

Se ha contratado a un sociólogo en la gestión del 2016, pero que no desempeña el papel de sociólogo; cumple la función de comunicador; está pendiente de la página web de la institución, colgando información;

este sociólogo estará cumpliendo el papel de comunicador hasta que se presente un proyecto; entonces, recién podrá realizar su labor para lo que él se preparó; hay algunas falencias en todos los estudiantes y sociólogos que se ha contratado; todos los que han trabajado aquí tienen un contrato de un año; después, si él quiere puede renovar.

Las cifras mencionadas se constatan más al saber que el 70 % de las instituciones y/o empresas consultadas no contrataron ni un sociólogo en los dos últimos años. (Comunicación personal, el 13 de agosto de 2017)

- Respecto a la duración del contrato o relación laboral, el 57 % carece del mismo; el 22 % tiene un contrato de menos de un año. Estas cifras muestran una inserción laboral no estable en los sociólogos titulados en la gestión 2016-2017.
- En cuanto al sector en el que se encuentra la institución y empresa en la que trabajan, el 46 % labora en una empresa o iniciativa privada; el 18 % en ONG y, el 18 % en una institución pública. Las cifras revelan que más de la mitad de los sociólogos consultados trabaja en el sector privado.
- Referente a los puestos laborales que ocupan, el 27 % trabaja como técnico; el 27 % ocupa un cargo administrativo; el 9 % tiene un cargo directivo en una institución; y, finalmente, el 36 % tiene otros puestos no especificados. Estas cifras revelan que la mayoría trabaja en puestos intermedios; sin embargo, destaca un porcentaje menor (en este caso un encuestado) que ocupa la dirección en la institución o empresa donde trabaja.
- Sobre el área en la que se ubica el puesto laboral, el 14 % trabaja en el área de la investigación social; el 7 % en la planificación para el desarrollo; un 7 % en la formación y capacitación; otro 7 % en la elaboración de proyectos sociales; el 50 % en otras áreas no relacionadas con el campo de la sociología; y, por último, otro 7 %, en un emprendimiento personal afín a la sociología. Las cifras indican que más de la mitad de los sociólogos trabajan en áreas no relacionadas con la sociología, pero llama la atención que un 7 %

de los encuestados tengan un emprendimiento personal relacionado con la sociología.

- Respecto a la actividad específica que realizan en su trabajo, un 10 % de los sociólogos respondió que en la investigación social; otro 10 % en la planificación para el desarrollo; el 10 % en el apoyo al desarrollo de organizaciones; el 10 % en la formación y capacitación; el 10 % en la elaboración de proyectos sociales; el 40 % en otras actividades no relacionadas con el campo de la sociología; y, otro 10 % en un emprendimiento personal conexas con la sociología. Las cifras están casi en la misma línea de lo expresado, aunque esta vez solo un 40 % indica dedicarse a otra actividad no relacionada con el campo de la sociología.
- En cuanto a los medios utilizados para el logro del último trabajo en los sociólogos titulados de la gestión 2016-2017, el 17 % respondió que por la recomendación de un familiar o un amigo; el 8 %, por la entrevista y el examen de conocimientos; el 33 %, por su formación y experiencia profesional; y, el 42 %, porque utilizó otros canales, aunque no los especificó. Es evidente que existen diferentes medios para el logro de un trabajo, pero el factor más importante es la experiencia profesional a la cual se deben sumar las relaciones y redes que tenga el profesional.
- Sobre la satisfacción con su trabajo, solo un 25 % respondió que, definitivamente sí; un 17 % dijo que probablemente sí; para un 33 %, definitivamente no; un 17 %, definitivamente no; y un 8 % dijo que no estaba seguro. Las cifras revelan que más de un 50 % de los sociólogos consultados no están satisfechos con su trabajo.

Recomendaciones en la implementación del plan de estudios

Aunque la carrera de sociología en la UAGRM tiene desde el primer semestre de 2025 un nuevo plan de estudios, el 147-3, realizamos las siguientes recomendaciones en su implementación, a partir de la investigación llevada a cabo:

- Considerar la incorporación de diferentes mecanismos que permitan un mayor aplicación y experiencia en el manejo de las competencias que ofrecen las diferentes materias y asignaturas

del plan de estudios, como las materias de metodología de investigación y elaboración de proyectos, dado que el mercado laboral exige sociólogos con una mayor experiencia en esas áreas, además de estar preparados para trabajar en el ámbito privado en puestos técnicos en consultoras que realizan estudios de mercado y opinión. Las siguientes son unas opiniones al respecto:

- ✓ Una cuestión que dificulta el desarrollo de las competencias en los estudiantes, es la falta de secuencia en la investigación de temas específicos y elaboración de proyectos en los cuatro años; por ejemplo, en la materia de metodología, el estudiante de sociología debe buscar un tema específico para desarrollar en las diferentes materias de metodología en los cuatro años; lo mismo: en la materia de proyectos, debe terminar su proyecto hasta el final. (Roberto Reyes)
- ✓ Hay problema para que los sociólogos se inserten en una fuente laboral: es la experiencia. En el caso de las ONG, piden una experiencia de tres años. Además, esa experiencia tiene que estar certificada. (Justiniano Hagler)
- ✓ Hoy por hoy, el mercado laboral demanda un sociólogo que debe estar preparado también para trabajar en el sector privado en el área urbana de Santa Cruz, sobre todo en las empresas consultoras que, en Santa Cruz, se constituyen en el nicho laboral más amplio para los sociólogos. (NN, sociólogo titulado de la UAGRM, en comunicación telefónica realizada el 20 de octubre de 2017)

Algunas carreras de sociología de otros países están orientando sus planes de estudio a este ámbito laboral, como sucede en la Universidad de Guadalajara, que ha emprendido una renovación de su carrera de Sociología, con el fin de orientar a los egresados hacia ámbitos de poco acceso tradicional, como el sector privado. En este punto, recomendamos revisar la tesis de maestría de [López-Pérez \(2006\)](#), *Formación de competencias profesionales en egresados de sociología de la UAM*.

- Implementar diferentes talleres en las materias del área básica instrumental que permitan mejorar la comunicación escrita y oral, ya que actualmente los estudiantes de sociología

terminan la carrera con problemas para la redacción de ensayos científicos.

- Guiar las materias del plan de estudios hacia la formación de sociólogos más creativos e innovadores, que busquen generar diferentes emprendimientos relacionados con la sociología, tales como consultoras, fundaciones, programas televisivos de análisis, revistas de análisis, etc., que permitan la autogeneración de fuentes de empleo, frente a la escasa demanda laboral para los sociólogos en el sector público de Santa Cruz.
- Orientar con mayor profundidad las materias del área de sociología urbana, dado que, en su mayoría, el espacio laboral de los sociólogos responde al área urbana de la ciudad de Santa Cruz de la Sierra.
- Profundizar la competencia en resolución de conflictos de los futuros sociólogos, a través de materias como sociología del conflicto y las que se refieren a su correspondiente capacitación. Al respecto, [Abrego-Bejarano \(2016\)](#), reflexiona sobre lo siguiente:

¿Cuáles serían los retos educativos derivados del fenómeno de la globalización para la educación superior en las cada vez más complejas sociedades multiculturales? Es una de las tareas para esa educación intercultural. La imposibilidad de una cultura de paz sin que se modifiquen las relaciones de dominación es un fenómeno propio del desarrollo capitalista en su fase más desarrollada. Una ética de futuro o del medio ambiente contra los planteamientos de los países desarrollados más depredadores, es un ejemplo de ello. (p. 374)

A lo largo de la investigación, fue posible constatar que la carrera de sociología necesita configurarse como un espacio estratégico en la inserción laboral de sus titulados. En tal sentido, se sugirió los siguientes puntos en lo institucional:

- Crear, entre las competencias del Centro de Investigaciones Sociales de Apoyo al Desarrollo (CISAD), el departamento de orientación y evaluación del manejo en los estudiantes de la carrera, que implemente diferentes mecanismos e instancias que permitan una orientación

vocacional y autoevaluación del manejo de las competencias y áreas de especialización en los estudiantes. Este departamento podría brindar una orientación laboral para los estudiantes desde el momento en que ingresan a la carrera, que les posibilitará conocer con mayor profundidad el funcionamiento del mercado de trabajo para los sociólogos, y sus diversas áreas para poder orientar mejor sus posibilidades individuales de formación profesional en el marco de las oportunidades existentes ([Azcoiti, 2008](#)). Los planes de estudio, los cuales marcan los contenidos formales de la enseñanza de la sociología como disciplina y como profesión, son percibidos de manera subjetiva por cada individuo e integrados a su esquema de pensamiento, principalmente a su proyecto de vida, como asevera [Machuca-Barbosa \(2008\)](#). En este sentido, si bien los sociólogos construyen su historial académico con cierta libertad según sus intereses y posibilidades, reflejan una dicotomía en cuanto a la visión teórica y empírica de la sociología y de su quehacer concreto; necesitan ser orientados desde la carrera en los primeros años de formación.

- Incorporar una línea de investigación permanente en la carrera de Sociología y el CISAD, el estudio permanente del mercado de trabajo en el ámbito de las ciencias sociales, debido a los profundos cambios y transformaciones. Esto permitiría, incluso al Colegio Departamental de Sociólogos en Santa Cruz (COLDES-SC)⁴ coordinar acciones conjuntas en las políticas de inserción laboral para los nuevos titulados en sociología, a través de: 1) La identificación permanente del menú de opciones o posibilidades laborales disponibles para los sociólogos en las diferentes instituciones públicas y privadas; 2) La proyección del perfil laboral del sociólogo en diferentes áreas laborales en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra; 3) La generación de alianzas estratégicas con los diferentes niveles del Estado: instituciones del gobierno central, departamental, municipal y las autonomías indígenas. Dicha iniciativa

⁴ "El COLDES debe apoyar en la reflexión de los temas coyunturales, para que el sociólogo tenga un panorama más grande y pueda insertarse en el mercado laboral" (Alfonzo Galarza, sociólogo titulado de la UAGRM). "Una causa que no permite una inserción laboral de los sociólogos es la falta de acuerdos que se respeten entre la universidad y las instituciones públicas y privadas que ayuden a la inserción laboral, que deben ser acuerdos que se cumplan. Por ejemplo, el COLDES, con otros colegios de sociólogos del país, debe hacer acuerdos con el ministerio de planificación o con instituciones similares en la gobernación y la alcaldía, para que los sociólogos puedan insertarse laboralmente en esos ámbitos; eso se me ocurre como el primer paso" (Roberto Reyes, sociólogo titulado de la UAGRM).

permitiría a la carrera de Sociología en la UAGRM identificar con mayor precisión el perfil, las competencias y las materias en los nuevos planes de estudio en la preparación de sus estudiantes para el mercado laboral.

Al respecto, [Abrego-Bejarano \(2016\)](#) menciona que:

La transparencia y la calidad de los perfiles académicos y profesionales son importantes ventajas, cuando se trata de la posibilidad de acceder al mundo del trabajo y al ejercicio responsable de la ciudadanía; el acrecentamiento de la calidad y la consistencia como esfuerzo conjunto debe ser prioritario para las instituciones de educación superior. La definición de perfiles académicos y profesionales y el desarrollo de las áreas de competencias interculturales requeridas refuerzan la calidad en términos de enfoque y transparencia, objetivos, procesos y resultados. Pero en la complejidad del mundo actual, el empleo es uno de los aspectos más importantes, por lo que *las instituciones de educación superior deben preparar al estudiante para el mundo del trabajo, el binomio hombre-trabajo* más relevante para formar a los ciudadanos comprometidos con las situaciones de inequidad. En este contexto, las competencias y destrezas pueden relacionarse mejor para preparar a los graduados para la solución de problemas cruciales en el mundo laboral en una sociedad en permanente transformación. Este es uno de los temas que exige un análisis riguroso que abra paso a la revisión constante de programas y unidades. *La consideración de educación para el empleo debe ir en paralelo a la concepción de una educación para la ciudadanía responsable*, que incluya la necesidad de desarrollarse como persona y ser capaz de afrontar responsabilidades sociales. (pp. 380 y 382)

Conclusiones

El tipo de sociólogos que demandaron las instituciones y/o empresas consultadas tiene el siguiente perfil: 1) Preparación preferente con las competencias suficientes para trabajar en el sector privado y en las empresas consultoras. El 46 % de los sociólogos titulados en la gestión 2016-2017 indicó que trabajan en empresas e iniciativas privadas y solo el 18 % en las ONG. Esta última cifra es comprensible por la situación actual de las ONG en el país. 2)

Tener la mayor experiencia posible, preparado para trabajar en puestos técnicos. 3) Estar especializado para trabajar en el área de proyectos, recolección de información y encuestas, y la docencia. 4) Especializarse de manera específica para trabajar en investigaciones sociales, la planificación para el desarrollo y elaboración de proyectos sociales. 5) Contar con una sólida formación teórica, ser creativo e innovador, manejar las competencias de análisis y síntesis. 6) Que pueda comunicarse de manera escrita y oral.

El tipo de sociólogos que ofertó la carrera de sociología en la gestión 2016-2017 tiene el siguiente perfil: 1) Al terminar la carrera, no aprendió muy bien a realizar investigaciones sociales, razón por la que quizás no opta por la tesis de grado como modalidad de titulación. 2) Cuando terminó la carrera, tenía problemas para la redacción de ensayos científicos. 3) Tuvo dificultades para formular y evaluar proyectos de inversión pública y privada. 4) Si bien maneja la entrevista como una herramienta sociológica específica, evidencia dificultades en los programas de análisis estadísticos, aunque indique que sí lo hace. 5) En lo referente a las competencias específicas e instrumentales, maneja deficiente y relativamente las competencias de la investigación social, el fortalecimiento institucional, la planificación y proyectos, y la gestión social⁵. En resumen, es un sociólogo que, por poseer una formación holística y no específica, no está capacitado para insertarse en el mercado laboral de Santa Cruz.

Debido a la desconexión que existe entre la formación de la carrera y los requerimientos que el mercado de trabajo exige en Santa Cruz de la Sierra en cuanto a la inserción laboral, se aprecia que la mayor parte de los sociólogos titulados en la gestión 2016-2017 trabaja en áreas no relacionadas con la sociología, bajo una relación laboral inestable, como recalca [Machuca-Barbosa \(2008\)](#): el momento más importante en la construcción identitaria profesional se presenta en el ingreso

⁵ "Si bien la carrera de Sociología en la UAGRM opera bajo la formación profesional por competencias, no existen procesos institucionales y no institucionales eficientes para iniciar la socialización profesional. A su vez, la carrera no tiene claridad del mercado de trabajo al que se está dirigiendo en términos de formación en los estudiantes de sociología (ámbitos nuevos de desempeño profesional), pero cabría preguntarse si la currícula o la mediación entre escuela y trabajo está funcionando entre los egresados, puesto que no podemos dejar de lado que muchos sociólogos no tienen idea de lo que pueden hacer en el sector privado. Por ello se expresa la necesidad de que la carrera otorgue mayor énfasis en la promoción de los sociólogos en este sector en particular" (NN, sociólogo titulado de la UAGRM)

al mercado laboral, en tanto que es ahí donde ocurre el 'reality shock' entre las competencias y habilidades de los sociólogos y las exigencias concretas del mercado de trabajo. En este sentido, se vive una crisis de identidad que, en principio, revela el desconocimiento de los sociólogos por parte de los empleadores y, por tanto, su imperiosa necesidad de adaptarse a la demanda de mano de obra existente, aun en la conciencia de no estar ejerciendo su profesión.

Frente a esto, resulta interesante plantear nuevas interrogantes que sirvan para profundizar en esa temática y que guíen el camino para una posible solución. Azcoiti (2008) puede dar más luces al respecto, así como, la investigación desarrollada por el Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Sociología y Ciencias Políticas de Navarra (2009).

Un porcentaje de sociólogos tiene un ingreso promedio entre 3001 y 4000 Bs., en un trabajo que no necesariamente está relacionado con el ejercicio de la sociología. Aunque más de la mitad de los sociólogos consultados trabaja en el sector privado, la mayoría tiene puestos intermedios; más de la mitad labora en áreas no relacionadas con la sociología. Llama la atención que un porcentaje menor tenga un emprendimiento personal afín a la sociología. Finalmente, más de la mitad de los sociólogos consultados no están satisfechos con su trabajo.

Dada la anterior explicación, se observa que la conjunción de un mercado laboral cambiante y una carrera que se mantiene relativamente distante frente a esos cambios, que se traduce en una desconexión entre el conjunto de competencias que los estudiantes de Sociología en la UAGRM adquieren durante su formación universitaria, y las actividades que en una buena proporción deberían asumir una vez graduados, no es posible.

El desfase entre la enseñanza, la formación y la práctica profesional de la sociología, considerando los cambios vertiginosos en el mundo laboral, tiene dimensiones muy marcadas. Respecto a la calidad de los estudiantes y sociólogos, los informantes clave indican:

Las competencias del plan están bien; el problema es que no se las enseña bien o, si se las enseña bien, el estudiante no las aprovecha bien, porque existe la ley del mínimo esfuerzo;

además, cuando uno es estudiante, no está pensando en qué se utilizará lo que está aprendiendo en la materia; no está pensando en cómo utilizará las competencias que está aprendiendo en cada materia. (Efrén Cabrera Barrientos, sociólogo titulado de la UAGRM, en comunicación telefónica realizada el 20 de octubre de 2017).

Para esto debemos autoformarnos, porque si bien la enseñanza que recibimos no fue autosuficiente, para esto debemos complementar nuestra formación, debemos leer. La sociología es muy compleja; los problemas van cambiando cada día; uno tiene que estar actualizándose cada día, llevando lo que aprende a la práctica, porque conocer y conocer no sirve de mucho, sino resolver problemas. (Alfonzo Galarza)

Buena parte del malestar, desvelos y tensiones que los jóvenes sociólogos tienen que lidiar en el momento de su inserción laboral, se debe a la distancia entre un mercado laboral cambiante y una carrera relativamente cerrada a esos cambios, incluso en la autoevaluación de sus docentes.

Respecto a la calidad de los docentes, los informantes clave manifestaron:

Aunque hace tiempo la sociología se caracterizó por tener los mejores docentes de la facultad, hoy estos ya están muy mayores, ya no aportan mucho, ya están para jubilarse. El otro tanto son los docentes nuevos, que poco o nada entienden para explicar cada competencia que tiene su materia. (Alfonzo Galarza)

Hay docentes buenos que manejan su materia, pero son contaditos; también hay docentes que no manejan su materia; daban su materia por cumplir su carga horaria y por su salario; por ejemplo, me acuerdo de que el docente de realidad nacional no manejaba su materia. (Roberto Reyes)

Los docentes que están son grandes profesionales, sin embargo, hace falta contratar nuevos docentes en el área de metodología. Los docentes que están, la mayoría, tienen carga histórica pesada; son ya mayores, casi por jubilarse. La formación que pueden dar, en ese

sentido, es débil; no es pésima, pero se deberían reforzar estas fallas. (Justiniano Hagler)

En la carrera, como sabemos, hay varios buenos docentes; docentes que te animan a que profundices en lo que te enseñan. Pero también hay docentes que vos te preguntas, que cómo entraron a la carrera, que nada que ver, que hace rato debieron estar fuera. Lo ideal sería cambiar a esos docentes, pero para darse, ahí tienen un entramado mafioso que hace que eso no sea posible. Se debe exigir que los docentes mínimamente se actualicen y lean, y no que desde hace 30 años con un examen y que ahora sigan aplicando eso; es vergonzoso. (Efrén Cabrera Barrientos)

En tal sentido, la carrera, de manera institucional, tiene que tomar muy en serio la posibilidad de desarrollar una práctica 'sociológica' en los nuevos ámbitos del ejercicio de la profesión.

Referencias

- Abrego-Bejarano, M. G. (2016). *Competencia intercultural en el desarrollo curricular de la carrera de sociología* [Tesis doctoral inédita]. Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, Bolivia.
- Alcaide, V. (2013). *El capital social y las trayectorias laborales. Las redes personales como mecanismos y recursos para la inserción y la trayectoria laboral* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://www.tesisenred.net/handle/10803/129414#page=1>
- Azcoiti, R. (2008). *De la educación al trabajo, ¿un abismo de por medio? Las expectativas de inserción laboral de los estudiantes avanzados de las carreras de Sociología y Derecho de la Universidad Nacional de La Plata* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de La Plata]. https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/MemAca_160fe218de01e2d0848b07e835130d51
- Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Sociología y Ciencias Políticas de Navarra. (2009). Perfil profesional del sociólogo. Conociendo los perfiles profesionales de sociología y ciencias políticas. <https://sociologiac.net/2009/06/17/conociendo-los-perfiles-profesionales-de-sociologia-y-ciencias-politicas/>
- Beltrán, W. M. y Berrío, D. (2016). Viviendo de la sociología: egresados(as) de la Universidad Nacional de Colombia y mercados parciales de trabajo. *Sociedad y Economía*, (30), 121-146.
- Carvajal, C. A. (1984). Algunos aspectos teóricos de los planes de estudio. *Educación*, 8 (1-2), 63-69.
- Casanova, N. Y. (2016). Transición laboral: estudio de caso para egresados de ciencias económicas, administrativas y financieras. *Oikos Polis, Revista Latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales*, 1(1), 89-134.
- Fontana, M. F. (2003). *Formación y orientación laboral*. Ediciones AKAL.
- Lirio, F., Gonzales, Y., Loli, T. y Dextre, W. (s.f.). Orientación laboral y expectativas de inserción laboral de los estudiantes del X ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, 2017. *Business Administration*, 14-21.
- López-Pérez, L. (2006). *Formación de competencias profesionales en egresados de sociología de la UAM* [Tesis de maestría inédita]. Universidad Autónoma de México, México.
- Machuca-Barbosa, A. E. (2008). *La identidad profesional de los sociólogos* [Tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales]. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/1150/1/TFLACSO-2008AEMB.pdf>
- León, M., Rivera, Z., Dustet, K. y García, T. (2021). El mercado laboral para el profesional de la información: un acercamiento a partir de la voz de sus actores en Cuba. *Bibliotecas, Anales de investigación*, 14(1), 11-33
- Rogers, A. y Taylor, P. (1999). Elaboración participativa de planes de estudios para la educación y capacitación agrícola. <http://www.fao.org/docrep/009/w9693s/W9693S03.htm>
- Roldán, L. M. (2005). Elementos para evaluar planes de estudio en la educación superior. *Educación*, 29(1), 111-123. <https://doi.org/10.15517/revedu.v29i1.2040>



Torrez-Souza, I. (2015). *Construcción de un modelo comparativo de evaluación curricular y su aplicación al plan de estudios vigente de ciencia política y administración pública de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno* [Tesis de maestría inédita]. Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, Bolivia.

Informantes claves

Arce, Alejandro. Director del Instituto Cruceño de Estadística (ICE).

Cabrera Barrientos, Efrén. Sociólogo titulado de la UAGRM.

Galarza, Alfonso. Sociólogo titulado de la UAGRM.

Hagler, Justiniano. Sociólogo titulado de la UAGRM.

NN. Sociólogo titulado de la UAGRM.

NN. Administrativo del Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (CIPCA).

Parada, Fernando. Administrativo del Centro de Estudios Jurídicos e Investigación Social (CEJIS-Santa Cruz).

Patiño, Patricia. Administrativa de APCOC (Apoyo para el Campesino-Indígena del Oriente Boliviano).

Prado Zanini, José Antonio. Director general de la Revolución Jigote y responsable del Programa de Formación Ciudadana del Centro de Estudios para el Desarrollo Urbano y Regional (CEDURE).

Reyes, Roberto. Sociólogo titulado de la UAGRM.

Rocha, Karina. Directora del Hogar Don Bosco.

Rojas, Juan Carlos. Administrativo de Focaliza SRL en Santa Cruz.

Silva, Carolina. Encargada de un portal de negocios administrado por Equipos Mori S.R.L.

Viera Mejía, Mario. Auxiliar de difusión del Instituto Nacional de Estadística (INE).