

Artículos / Articles

Formación y competencias en la profesión del sociólogo/a *Training and competences in sociologist profession*

* **Màrius Domínguez i Amorós**

Departamento de Sociología. Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Barcelona. España/*Spain*
mariusdominguez@ub.edu

José Antonio Gómez Yáñez

Departamento de Análisis Social de la Universidad Carlos III de Madrid. España/*Spain*
Estudio de Sociología Consultores. España/*Spain*
jagomez@polsoc.uc3m.es

Recibido / Received: 01/08/2016

Aceptado / Accepted: 02/09/2016

RESUMEN

El análisis de la valoración que las personas egresadas en sociología realizan sobre las competencias que obtuvieron en su formación universitaria, y su utilidad percibida en la inserción y trayectoria profesional proporciona evidencias para la discusión sobre la relación entre la profesión y la titulación-formación. A partir de los datos proporcionados por la encuesta sobre "La situación profesional de los titulados y doctores en Sociología y Ciencias Políticas" que se realizó en el año 2014, los resultados muestran que las inserciones profesionales en el ámbito profesional de la sociología se caracterizan por una diversidad de trayectorias. En un mercado profesional donde las fronteras disciplinarias son difusas, cobran relevancia tanto aquellas competencias relacionadas con las capacidades instrumentales y personales, aquellas más específicas de conocimientos disciplinares con una necesaria aplicabilidad de los conocimientos y habilidades de la práctica del trabajo sociológico.

Palabras clave: Formación universitaria, competencias, profesión, sociólogo/a, planes de estudio.

ABSTRACT

The perception of training in certain competences obtained a university degree and its perceived usefulness in the employability provides evidence for the discussion on the relationship between the profession and training. From the data provided by the survey on "Professional situation of graduates and PhDs in Sociology and Political Science" held in 2014, the results show that employability in sociology are characterized by a variety of paths. In a professional market where disciplinary boundaries are blurred, become relevant to the career, those skills related with the instrumental and personal skills, and with specific competences of disciplinary knowledge with high applicability of the knowledge and skills of the practice of sociological work.

Keywords: University training, competences, profession, sociologist, curriculum.

***Autor para correspondencia / Corresponding author:** Màrius Domínguez i Amorós, Departamento de Sociología. Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Barcelona. Avenida Diagonal, 696. 08034 Barcelona

Sugerencia de cita / Suggested citation: (2016). Domínguez-Amorós, M., Gómez-Yáñez, J. A. Formación y competencias en la profesión del sociólogo/a. *Revista Española de Sociología*, 25 (3 Supl.), 17-43.

(<http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2016.6>)

INTRODUCCIÓN

La implantación del Espacio Europeo de Educación Superior y del llamado Plan Bolonia ha supuesto que sean habituales en los análisis, diseños y valoración de los planes de estudio, conceptos tales como competencias y perfiles profesionales. La literatura sobre esta temática, en los últimos años, muestra como uno de los elementos que ha estado presente en el debate universitario, tanto en los propios planes de estudio así como en los modelos de gobernabilidad de las universidades, ha sido las relaciones entre el mundo empresarial y la universidad. Más concretamente, en la reclamada convergencia entre esos planes de estudio y las capacidades profesionales demandadas en el mercado de trabajo. A finales de 1990 y principios del 2000 diversos estudios definían esta relación, en el campo sociológico, como de desconexión entre la universidad y el sector profesional (Guilló, 2007; Blois, 2009; Gómez Yáñez, 2012). En cambio, en la definición de los nuevos planes de estudio, a partir de la implantación de Bolonia, y con el proyecto Tuning Educational Structures in Europe (Comité de Gestión del Tuning, 2006), se ha insistido en la búsqueda de alianzas entre los dos mundos a través del análisis de las competencias que han de tener los titulados universitarios para responder a las necesidades y demandas del mercado laboral. Y ello sin renunciar a la libertad, al conocimiento crítico y a las enseñanzas generales de la universidad ante las exigencias de un mercado que en muchos casos se caracteriza por una creciente especialización.

En este marco, el objetivo central del artículo es proporcionar información y evidencias que sirvan de base para la reflexión y discusión acerca de la relación entre la profesión y la titulación-formación universitaria en la sociología¹, a partir del análisis

de las competencias y su relación con el ejercicio profesional. Concretamente, se tratará de dar cuenta del nivel de valoración de la formación y las habilidades adquiridas a lo largo de la formación universitaria; de la adquisición de competencias profesionales debido a las exigencias del mundo laboral y a los cambios en la formación universitaria a partir del Espacio Europeo de Educación Superior; y la relación entre los perfiles profesionales que emergen en el campo de la sociología y los “mapas de competencias profesionales”.

La universidad tiene la responsabilidad de introducir en sus planes de estudio formación práctica y competencias relevantes para el mercado de trabajo. Los resultados muestran como las personas egresadas en sociología valoran de forma más crítica la formación recibida tanto en conocimientos prácticos, así como en aquellas capacidades más comportamentales técnicas y organizacionales-relacionales. En este sentido, definen su propio mapa competencial profesional a partir de aquellas capacidades más instrumentales y personales.

Si entre las funciones de la universidad, una de ellas es la de proporcionar a las personas conocimientos y competencias relevantes para el mercado de trabajo (Santiago *et al.*, 2008), el artículo pretende aportar elementos de discusión e información, al sistema universitario y a las organizaciones implicadas, sobre lo que ha supuesto los cambios introducidos en la formación universitaria a partir del proyecto Tuning y las políticas educativas relacionadas con este proyecto. Elementos que permiten el desarrollo de políticas de mejora en el sistema universitario a través de planes de formación más relevantes para el mercado laboral. Además, con el análisis de la valoración por parte de las personas egresadas de sus propias competencias adquiridas a lo largo de su etapa formativa, permite a las universidades y a la sociedad una reflexión basada en la evidencia para mejorar los planes de estudios y las capacitaciones profesionales en sociología.

Después de esta introducción, el artículo se estructura en un segundo apartado donde se da cuenta del estado de la cuestión sobre la relación entre la profesión y la titulación. Concretamente sobre las competencias profesionales en la formación sociológica y los cambios en la universidad

1 La revisión de la literatura sobre la relación entre la profesión y la titulación muestra como son diversos los factores que influyen en la empleabilidad de los graduados, desde los entornos sociodemográficos a la institución universitaria en la que se estudia y la cultura propia de los diferentes sectores empresariales. Esta multidimensionalidad de factores sobrepasa los objetivos de este artículo. Para profundizar en estos aspectos se recomienda Suárez, 2012, 2014 y 2016; Figueras, 2013.

española. Las fuentes de datos, las variables utilizadas y la estrategia de análisis se desarrollan en el siguiente apartado dedicado a la metodología. A continuación los tres apartados siguientes presentan los principales resultados respecto a la percepción de la relación entre la formación adquirida y la profesión, el mapa de las competencias profesionales y la valoración de la formación y las habilidades adquiridas. Por último, el apartado titulado, una formación universitaria en un contexto de diversificación profesional, dará cuenta de las trayectorias socio-profesionales de los egresados. El artículo termina con unas conclusiones a modo de recapitulación de los principales argumentos.

ESTADO DE LA CUESTIÓN. LA RELACIÓN ENTRE PROFESIÓN Y TITULACIÓN: EL ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS EN LA FORMACIÓN SOCIOLÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL EJERCICIO PROFESIONAL

El análisis de las competencias profesionales desarrolladas en la formación sociológica permite aproximarse a uno de los elementos claves de la relación entre la profesión y la titulación: la empleabilidad. Las competencias se entienden como descripciones de los aprendizajes de los estudiantes que incluyen múltiples ingredientes (recursos cognitivos, personales, sociales, valores, etc.), que implican la capacidad de movilizarlos e integrarlos, para dar respuesta adecuada a situaciones o problemas complejos en contextos relativamente bien definidos, tomando en consideración criterios sociales y éticos establecidos. Así pues, el propio concepto de competencia tiene múltiples dimensiones, constatándose y cuestionándose su deriva hacia el tan en boga criterio de empleabilidad (Escudero, 2008).

Ya desde los análisis clásicos provenientes de la sociología de las profesiones (Millerson, 1964) se han definido dos características básicas de una profesión: la adquisición de ciertas destrezas basadas en conocimientos teóricos mediante un entrenamiento, y una educación/formación técnica y reglada/normalizada.

Estas destrezas o habilidades, sinónimos muchas veces de competencias, y que consti-

tuyen una de las partes centrales de la formación sociológica, son lo que en cierta manera se puede denominar “la perspectiva sociológica” en sentido amplio. La pregunta que ha guiado mucho del debate y de la discusión al respecto es si éstas competencias le son propias a la Sociología, en mayúsculas, o se han expandido a “otras profesiones”. Expansión disciplinaria debida a la necesidad creciente de uso del análisis sociológico en las definiciones y propuestas a los problemas sociales. Se trataría de la “sociología sin sociólogos” (Christie, 1999), del padecimiento del éxito de la perspectiva sociológica en la sociedad que la lleva a un “naufragio como profesión profunda” (Fernández, 2010:5).

Junto a ello, en un contexto como el actual de una desfavorable coyuntura económica que se caracteriza por unas generaciones jóvenes más y mejor formadas, retorna con fuerza otro de los grandes debates sobre la relación entre la profesión y la titulación: un debate que plantea la disyuntiva sobre el mantenimiento de una visión credencialista de la formación o bien su adecuación y adaptación a las necesidades del mercado y los perfiles profesionales, como una de las estrategias en la reducción del desempleo (Lozares *et al.*, 1997; Herrera y Didriksson, 1999).

La cuestión clave que se esboza es hasta qué punto el deterioro de las condiciones de inserción laboral de los jóvenes universitarios se explica por el momento de crisis y en una incapacidad del sistema socioeconómico para generar suficiente cantidad de puestos de trabajo (por lo que la ventaja competitiva de estos jóvenes más formados no les sirve), o bien se debe a un problema de alineamiento entre el sistema formativo y el productivo (Garrido Medina, 1996; Weller, 2006). Y por tanto, las reflexiones sobre las competencias profesionales adquiridas en la etapa formativa cobran relevancia.

En este sentido, diversos han sido los estudios que plantean una nueva mirada, una nueva forma de entender la formación sociológica desde las universidades. La anteriormente señalada popularización de la perspectiva sociológica, más que entenderse como un naufragio o padecimiento, puede emerger como una de las

“nuevas oportunidades” de la profesión sociológica, del “retorno de la sociología”, que puede venir de la expansión de nuevas oportunidades laborables y que puede estar propiciando la redefinición del escenario de la sociología. Entre estas oportunidades, junto a la popularización de la perspectiva sociológica, ciertos autores señalan: la necesidad de producir microdatos sociales por parte de las instituciones; la necesidad de introducir el concepto de innovación social; el papel del sociólogo/a en la nueva gestión pública (Pérez Yruela, 2007); el uso de las herramientas propias de la disciplina en distintas instituciones y organizaciones (Blois, 2012); en un contexto donde cobran importancia diferentes organismos híbridos como los centros públicos de investigación, los observatorios, las ONG’s e incluso los movimientos sociales (Guilló, 2007).

Paralelamente, toma fuerza también la reivindicación de la formación inherente a la titulación en aquellas competencias transversales y específicas que den pasos en la construcción de un perfil claramente multidisciplinar, con un conocimiento profundo de la realidad social, desarrollando la capacidad de análisis y de trabajo en grupo, así como la resolución creativa de problemas (ANECA, 2005). En un contexto donde el conocimiento puede quedar obsoleto rápidamente, este perfil multidisciplinar supone crear un entorno de aprendizaje continuo alrededor de los estudiantes que les capacite seguir aprendiendo y ser receptivos a los posibles cambios conceptuales, científicos y tecnológicos. Eso es, abandonar un modelo basado en la acumulación de conocimientos y sustituirlo en una actitud permanente y activa del aprendizaje (Mora, 2009). Así pues, una formación sociológica que permita a las personas egresadas en sociología ser los abanderados de la popularización y expansión de la perspectiva sociológica; ser capaces de vislumbrar (sí no anticipar) las nuevas oportunidades de la profesión; y ser motores de procesos de cambio y de transformación social.

Estas consideraciones han tenido un empuje y una extensión considerable en el propio debate académico de la sociología a partir de la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior

y las aportaciones del proyecto europeo Tuning en el diseño y análisis de las competencias que han de tener los titulados universitarios para responder a las necesidades y demandas del mercado laboral. El proyecto “Tuning - Sintonizar las estructuras educativas de Europa”, con el objetivo de adoptar un sistema de titulaciones fácilmente reconocibles y comparables, adoptando un sistema basado en dos ciclos y el establecimiento de un sistema de créditos, fue elaborado en el año 2000 por un grupo de universidades. De forma más concreta, el proyecto se propuso determinar puntos de referencia para las competencias genéricas y las específicas de cada disciplina en una serie de ámbitos temáticos. En este marco, los resultados de aprendizaje se conceptualizaron como manifestaciones de lo que se espera que un estudiante sepa, entienda y sea capaz de demostrar una vez finalizado su aprendizaje. Y por tanto, expresados en niveles de competencia que sirvieran como puntos de anclaje para la elaboración y evaluación de los planes de estudio. La implantación del Plan de Bolonia², el cambio de las licenciaturas a los grados y la atención al aprendizaje del estudiante y a las competencias como núcleo central de los planes de estudio, supuso profundos cambios en la enseñanza universitaria, traspasando los propios centros universitarios y protagonizando debates en los medios de comunicación así como manifestaciones de algunos colectivos universitarios. Una de las características relevantes del proceso Bolonia fue el pretender mejorar la empleabilidad del mercado laboral europeo, lo que supuso un fuerte y positivo efecto en el debate sobre la vinculación de la educación superior y la vida profesional, concretamente en lo relativo a la preparación de los graduados para el mercado laboral.

Emerge entonces, una concepción educativa de la empleabilidad, entendida como un conjunto de conocimientos, habilidades y competencias, planteándose la mejora de ésta a través del currículo, tanto genérico como específico.

2 En España, se puede considerar el año 2010 como el año de la implantación completa del nuevo marco europeo de educación superior.

Y ello es tan relevante para las instituciones educativas que en las distintas conferencias de seguimiento del proceso de Bolonia, uno de los grupos de trabajo se dedica específicamente a la empleabilidad (The official Bologna Process website: <http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/actionlines/employability.htm>). Este grupo de trabajo analiza los conocimientos específicos, habilidades genéricas o transferibles (habilidades de presentación, comunicación, liderazgo, pensamiento crítico, uso de TIC, etc.) y características personales (tales como motivación para aprender y curiosidad por mejorar las propias capacidades) que son importantes para la empleabilidad.

Así pues, el Proceso de Bolonia ha supuesto que las universidades incidan³ en un aspecto clave de la empleabilidad vinculado con la formación, con los resultados del aprendizaje que deben ser adquiridos por los estudiantes para mejorar el ajuste a la realidad del mercado laboral, incidiendo en la relevancia profesional de las titulaciones. Empleabilidad que tal como expresa la Asociación Europea de Universidades el año 2003 en su informe Tendencias “no consiste en la producción a demanda de titulados superiores como si fueran pedidos de empresarios sino que más bien consiste en que las Instituciones de Educación Superior tengan responsabilidades para con sus titulados y en la amplia gama de oportunidades que las nuevas titulaciones de grado, si se implantan adecuadamente, puedan ofrecer a los estudiantes (y, por supuesto, al mercado laboral)” (Citado en Fernández-Llebrez, 2010).

¿Y como se ha operativizado la incorporación de la idea de la empleabilidad en el currículo? A partir de las competencias genéricas y específicas. Es por ello, que se van a aportar elementos en la discusión y el debate a partir del análisis que los propios egresados en sociología realizan de la utilidad y de la formación recibida en competencias clave según las trayectorias laborales.

METODOLOGÍA

La fuente de datos utilizada en la parte empírica de este trabajo ha sido la encuesta sobre “La situación profesional de los titulados y doctores en Sociología y Ciencias Políticas” que en el año 2014 realizaron conjuntamente la Federación Española de Sociología, los Colegios de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología y la Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología.

El Universo de estudio son las personas graduadas, licenciadas y/o doctoradas en sociología y/o en ciencias políticas y sociología. La encuesta on-line se distribuyó entre personas registradas en los colegios de sociólogos, socios individuales de la FES, socios de las asociaciones territoriales de sociología de las Comunidades Autónomas miembros de la FES, así como socios de AEDEMO y personas registradas en las listas de distribución de ambas instituciones. Se difundió, entre el 5 de septiembre y el 15 octubre 2014, a partir de correos electrónicos informativos a socios y colegiados de ambas organizaciones y de sus sitios web. En concreto, después de dos recordatorios, se recibieron 1048 cuestionarios auto-cumplimentados, de los que se validaron los 1033 que componen la muestra. La duración media de auto-cumplimentación de la encuesta fue de 19 minutos.

El cuestionario contenía un total de 127 preguntas, 13 de ellas abiertas. Los temas desarrollados en la encuesta fueron la formación, la actividad laboral, con preguntas específicas para diferentes sectores de actividad (administración, empresa privada, empresa pública y universidad), así como para trabajadores por cuenta ajena. Por último, hay una batería de preguntas relacionadas con la profesión del sociólogo, que contiene información sobre conocimientos y competencias adquiridas en la formación universitaria y demandas en el mercado profesional, así como de pertenencia a asociaciones profesionales. Otros artículos contenidos en este número monográfico de la Revista Española de Sociología analizan y desarrollan los distintos apartados de la encuesta.

3 Cabe señalar que el propio concepto de empleabilidad tuvo, y sigue teniendo, sus detractores en el sistema y las aulas universitarias.

El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico ya que se desconocía el marco muestral de la totalidad de las personas tituladas en España y por tanto no se disponía de una muestra localizada. Aunque cabe ser precavido en la utilización de estimaciones, la tasa de respuesta obtenida y las comprobaciones realizadas en los perfiles profesionales de las personas encuestadas, permiten considerar la muestra como estratégica con suficiente validez para realizar análisis sobre la situación profesional de la mayor parte de los/as sociólogos/as y comparaciones entre grupos. Conviene tener en cuenta que la validez externa no es una cuestión de todo o nada. Se trata de una cuestión estrictamente empírica pues lo que es válido para una población puede no serlo para otra. Por ello, la replicación de los hallazgos así como la comparación de perfiles es clave para otorgar validez externa a los resultados de la investigación (Underwood y Shaughnessy, 1978).

De forma específica, en este artículo se analizan las variables que dan cuenta de la valoración que las personas encuestadas realizan de las competencias profesionales. La valoración de las competencias se hace desde una doble perspectiva: la importancia o relevancia que tienen para el mundo laboral, y la satisfacción con esas competencias a partir de la formación recibida. Ello nos permite complementar la medida de las competencias con su utilidad, en el sentido de poder determinar mejor las necesidades formativas. Así, para determinar las necesidades formativas, tiene sentido priorizar las competencias que no llegan a cubrir lo que es necesario, más que priorizar aquellas que tienen un nivel de satisfacción bajo (Allen, Van Der Velden, 2005; Allen, Ramaekers, Van der Velden, 2005).

Junto a los análisis descriptivos sobre la valoración de las competencias profesionales, se realiza un análisis de dimensionalización (concretamente un análisis factorial) a partir de los datos sobre la importancia de las distintas aptitudes y conocimientos en el trabajo y en la trayectoria profesional. Este análisis permite dar cuenta de los grandes grupos o campos

competenciales de la profesión sociológica. Además, con el objetivo de visibilizar tanto aquellos subgrupos específicos que se forman, así como las relaciones que se establecen entre las variables, se realiza un análisis de árbol de decisión que permite un análisis más detallado de la valoración de la formación recibida y de la utilidad de los estudios para el mercado laboral a partir de algunas variables de trayectoria socio-profesional. En este sentido, los árboles de decisión como técnica estadística de análisis multivariante de partición recursivo, van a permitir la segmentación, la estratificación, así como la identificación de interacciones y la fusión de categorías tomando la valoración de las competencias profesionales como variable criterio (Berlanga, Rubio y Baños, 2013).

LA PERCEPCIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN Y LA ACTIVIDAD LABORAL

Centrándonos ya en el análisis de las competencias profesionales en sociología, es de interés, en el análisis de la formación universitaria y su relación con la profesión, la percepción que tienen las personas encuestadas sobre la relación de sus estudios universitarios con “su trabajo”.

Analizando en primer lugar la información sobre los inicios y la trayectoria laboral en relación a los estudios universitarios realizados (Tabla 1), y bajo una clasificación subjetiva de las propias personas entrevistadas, se comprueba como cerca de un 60% de los que han trabajado declaran haberlo hecho en temas relacionados con su formación en sociología. Ahora bien, el análisis por año de finalización de sus estudios universitarios muestra claras diferencias. Los recién egresados en sociología, con unos primeros momentos de inserción laboral en un contexto de crisis económica, se caracterizan por un porcentaje elevado de trabajos ocasionales, estén relacionados o no con su formación (45,7%), y con una menor adecuación de su empleo con la formación recibida si se compara con el resto de los titulados universitarios

españoles: el 65% no tiene un empleo acorde a su formación respecto al 50% de los titulados universitarios españoles (Gamiendo, 2014).

Estos datos permiten visibilizar la fractura de las expectativas de los recién egresados con la obtención de su formación universitaria, sea por unos primeros inicios en el subempleo o por

las posibilidades de carrera profesional y de movilidad que parecen prolongarse en el tiempo.

Si la atención se fija ahora en la autopercepción sobre la relación entre actividad laboral y la formación universitaria (Figura 1) se constata como esta percepción depende de su posición y trayectoria laboral.

Tabla 1. Relación de la trayectoria laboral con la formación universitaria de grado según año de finalización del grado

Inicios y trayectoria en el mercado laboral	Año finalización del grado				Total
	Hasta 1993	Entre 1994 y 2002	Entre 2003 y 2008	Desde 2009	
Trabajos ocasionales, relacionados con la formación	6,0%	9,4%	14,3%	17,5%	11,7%
Trabajo regular relacionado con la formación	68,3%	58,6%	43,9%	17,5%	47,6%
Trabajos ocasionales no relacionados con la formación	1,2%	2,3%	9,0%	28,2%	9,9%
Trabajo regular no relacionado con la formación	24,5%	29,7%	32,8%	36,8%	30,8%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta sobre “La situación profesional de los titulados y doctores en Sociología y Ciencias Políticas”. Federación Española de Sociología, Colegios de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología y la Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología, 2014. Elaboración propia.

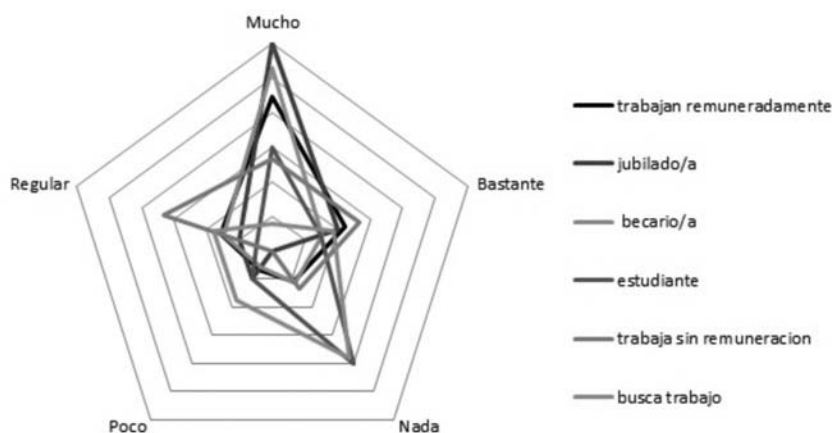


Figura 1. Relación de la actividad laboral con los estudios realizados. Porcentajes

Nota: Asociación V de Cramer = 0,200; Nivel de significación < 0,001. Fuente: Op. cit. Elaboración propia.

Para un porcentaje relevante de los que están trabajando en la actualidad⁴, el 67% de las personas encuestadas, su actividad laboral tiene mucha o bastante relación con los estudios realizados frente al 17,4% que señala que es poca o inexistente. Percepción totalmente distinta para aquellos colectivos no ocupados/as. De forma general se puede observar como, entre los no ocupados/as aproximadamente la mitad de ellos, se han alejado del campo profesional de la sociología. En el caso de las personas que buscan trabajo, un porcentaje muy amplio expresa que “su trabajo” (su trayectoria laboral y su búsqueda de empleo) no tiene ninguna relación con la formación recibida en la universidad (38% nada y el 17,5% poco). Caracterización que también comparte el grupo de los que están estudiando en la actualidad (preparando oposiciones o estudiando postgrados), donde se observan dos grupos bien diferenciados: el 50% no tienen nada o poca relación con sus estudios universitarios y un 45% mucho o bastante. En este caso seguramente la percepción está relacionada con el tipo de oposición o de cursos de postgrado que están realizando y si están o no relacionados con el campo de la sociología. Por último, la muestra recoge un porcentaje pequeño (del 1,5%) que declara trabajar sin remuneración como voluntario o colaborador. Porcentaje demasiado pequeño para profundizar en una situación que recoge experiencias “semi-profesionales” muy divergentes.

Con el objetivo de profundizar en esta percepción y visibilizar aquellas situaciones relacionadas con la situación y trayectoria socioprofesional, se presenta un análisis de Árbol de Decisión (Figura 2). Esta técnica permite modelar la influencia de una serie de variables de la trayectoria formativa y socioprofesional como explicativas sobre la varia-

ble objetivo de nuestro estudio: la relación de los estudios universitarios con la relación laboral.

La construcción del árbol de decisión así como la interpretación de los grupos terminales muestra como la relación percibida entre formación y actividad laboral depende de la incorporación y trayectoria en el mercado laboral⁵: la casi totalidad de los que declaran tener una trayectoria laboral como “sociólogo/a” señalan que su trabajo está muy relacionado con su formación universitaria (aproximadamente el 84%). Así pues, la relación entre formación y actividad laboral se explica fundamentalmente por el reconocimiento explícito de ser “sociólogo/a”. Y entre estos, el porcentaje más elevado se da entre aquellos que han obtenido el doctorado, fundamentalmente trabajan en el sector de la educación, o bien entre los que no han obtenido el doctorado, y finalizaron sus estudios hace más de 10 años.

El segundo grupo con una mayor relación entre trabajo y formación (60% aproximadamente) es aquel que aunque sólo ha tenido trabajos ocasionales, estos guardaban una fuerte relación con la sociología. Y entre estos, la mayor relación se constata en los ocupados/as en el sector educativo y en actividades profesionales.

Por tanto, estos dos primeros grupos constatan la idea que una parte importante de la profesionalización del campo de la sociología hasta inicios de los años 2000 estaba muy relacionada con la docencia universitaria. Sea en exclusiva, sea compaginándola con actividades profesionales. Aunque, recordando que se está analizado la autopercepción del “trabajo sociológico”, cabe preguntarse si lo que explica estos resultados es la imagen que se estaba transmitiendo entonces desde la universidad de la profesionalización de la sociología: la sociología desde y para la academia.

En el otro extremo, y de forma esperable, aquellas situaciones donde es menor la relación entre actividad laboral y formación, son los que trabajan, ya sea regularmente o de forma ocasional, en trabajos que se auto-perciben claramente como no relacionados con la sociología. Y entre estos, a medida que es más baja la categoría socio-profesional menor es la relación (el 69,4% de los que trabajan como

4 En el colectivo que ya está retirado del mercado laboral por jubilación (un 2,1% del total de la muestra) se observa como mayoritariamente su trayectoria laboral ha tenido una clara relación con sus estudios universitarios en el campo sociológico. Ahora bien, en este caso es necesario señalar como las personas encuestadas de este colectivo son aquellas que más relación y contacto siguen teniendo con la profesión y por tanto explicable por su trayectoria laboral en el campo de la sociología. Por su parte, en el caso de las personas que son becarias nos estamos refiriendo fundamentalmente al sector universitario.

5 Cabe señalar como algunos de los nodos terminales tienen un número de muestra pequeño, y por tanto es necesario extremar la prudencia en su interpretación. Se han mantenido a nivel exploratorio y por su significatividad substantiva.

administrativos, comerciales o similares señala que nada de relación). Es por tanto, un alejamiento de posiciones ocupacionales de las categorías socio-profesionales de técnicos/as, esto es, alejado de un perfil multidisciplinar de ejercicio técnico y por tanto de actividades donde no es relevante la posesión de una titulación universitaria más que la especialización concreta, las que definen la distancia entre la formación de la sociología y la profesión.

Así pues, se constata como la relación entre la formación universitaria y la profesión del sociólogo/a, se percibe a partir del auto-reconocimiento de “ser sociólogo/a”. Auto-reconocimiento que o proviene de estar insertados laboralmente en ocupaciones concebidas por el mercado como “sociológicas” o bien por la transmisión de las competencias profesionales en la formación universitaria. Ello acentuándose en aquellos/as egresados/as más jóvenes que se caracterizan por una profesionalización escalonada, si no de subempleo. Si tenemos en cuenta que la anteriormente llamada “expansión disciplinaria” sitúa la profesión sociológica en unas fronteras difusas de “cierre” del mercado laboral, emergen como claramente reconocidas como tales, o bien la academia, o bien un perfil multidisciplinar basado en el ejercicio técnico-profesional en diversos ámbitos de aplicación.

Será el análisis de la valoración de la importancia o relevancia de las competencias profesionales para el mundo laboral, y la satisfacción con esas competencias, la que permitirá dar un paso más en la relación entre formación y profesión, determinando mejor las necesidades formativas.

HACIA UN MAPA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN SOCIOLOGÍA

Uno de los elementos clave que supuso la metodología del proyecto Tuning fue el expresar los resultados del aprendizaje en niveles de competencia que deben conseguir los estudiantes: “las competencias representan una combinación dinámica de las capacidades cognitivas y meta-cognitivas, de conocimiento y entendimiento, interpersonales, intelectuales y prácticas, así como de valores éticos” (Comité de Gestión del Tuning, 2006: 3). En consecuencia y en sintonía con este enfoque, la Comisión Europea estableció un

marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF: Comisión Europea, 2008 —EQF por sus siglas en inglés—) y un conjunto de criterios conocidos como los *descriptores de Dublín*⁶.

Bajo este marco general, la definición de los perfiles profesionales⁷ y académicos cobran una fuerte relevancia en el establecimiento y desarrollo de las competencias de una titulación, que surgen entonces como un elemento clave que puede guiar la selección de conocimientos adecuados a unos fines concretos y que pueden permitir la definición de objetivos para un programa educativo particular, posibilitando que sean más dinámicos a la hora de tener en cuenta las nuevas necesidades de la sociedad. Por ello, la metodología Tuning incluyó consultas a grupos no pertenecientes al mundo académico: los graduados y los empleadores, que permitiesen valorar las competencias exigibles y que deberían orientar el diseño de los planes de estudio⁸.

Según esta nueva metodología, el diseño del currículo se inicia con la identificación de las competencias que el mundo profesional demanda, integrándose en el perfil profesional del egresado/a, ya que éste comprende el conjunto de competencias esenciales que el estudiante debe haber adquirido al terminar sus estudios para hacer frente a las necesidades de la sociedad, de la profesión y del campo laboral. El diseño del currículo, las asignaturas y todas las actividades educativas estarán orientadas a lograr que el estudiante adquiera las competencias acordes a su perfil profesional.

A nivel ya concreto de la sociología, esta metodología de trabajo, mediante los niveles competenciales a partir de los perfiles profesionales y académicos, permitía dar un salto en algunos de los debates que de forma reiterada estaban presentes en los trabajos sobre la profesionalización de la sociología: sean las discusiones sobre su práctica profesional y su objeto de estudio, como la contraposición entre temas (no ya

6 Enuncian genéricamente las expectativas típicas respecto a los logros y habilidades relacionadas con las cualificaciones que representan el fin de cada ciclo de Bolonia.

7 La palabra “profesional” se utiliza en los descriptores en un sentido más amplio, refiriéndose a aquellas atribuciones relevantes para desarrollar un trabajo o profesión que requiera la aplicación de algunos aspectos del aprendizaje (Joint Quality Initiative Informal Group, 2004).

8 ANECA en las convocatorias sobre los libros blancos adaptó esta metodología.

teorías) y técnicas de la sociología. A modo de contextualización, diversas han sido las aportaciones que desde la propia sociología han señalado algunos de los “errores” de los planes de estudios y de las dinámicas docentes que habían caracterizado la carrera de la sociología: la falta de actualización de los planes de estudios hacia la sociología de la realidad actual y la carencia de herramientas sociológicas necesarias para operativizar los conocimientos y poder traducir los problemas a soluciones reales en la empresa (Gómez Yáñez, 2012); la clara vocación teórica de la carrera alejada de la realidad de la sociología y de espaldas a los nuevos nichos de mercado potenciales de la sociología (Blois, 2009); el alejamiento de materias y temas reivindicados como pertenecientes a las tendencias laborales del siglo XXI (De la Torre, 2012); la reiterada discusión entre la academia y el ejercicio técnico, la deficitaria profesionalización de la sociología, así como la falta de visión integral sobre el ejercicio profesional de la sociología, (Guilló, 2007). Otros estudios, a partir

de información cualitativa, destacan que los empleadores consideran que los jóvenes graduados —más allá de un campo disciplinar concreto— tienen una buena formación académica y teórica, pero presentan claras carencias en formación práctica y experiencia laboral, a la vez que muestran poca capacidad de sacrificio y flexibilidad para adaptarse a las necesidades de la organización, lo que ellos consideran “poca cultura del esfuerzo” (Figueras Moreno, 2013).

En este contexto, tomando como marco el proyecto Tuning Educational Structures in Europe y de su aportación al análisis de las competencias que tienen que tener los/as titulados/as en sociología para responder a las necesidades y demandas del mercado laboral, se presenta la valoración proporcionada a distintas competencias transversales (genéricas), aptitudes personales, así como a competencias específicas. Más concretamente, en la Figura 3 muestra la opinión que los/as egresados/as tienen sobre si las distintas competencias han sido necesarias en su trayectoria profesional.

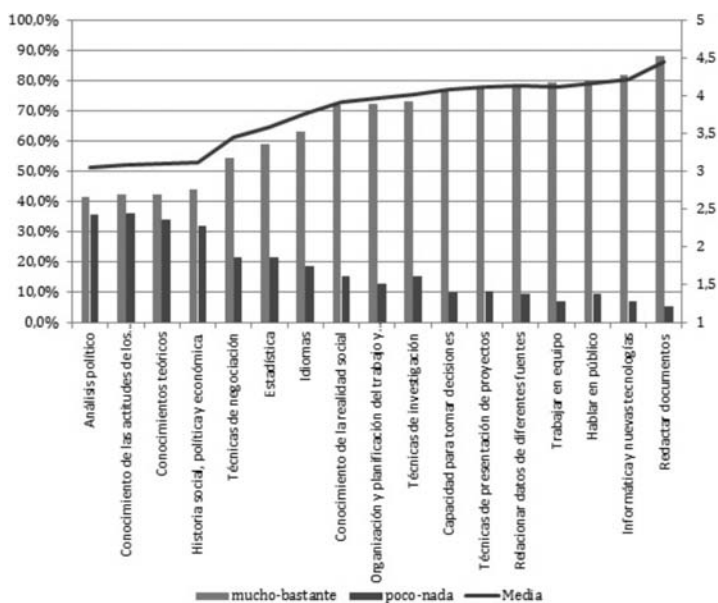


Figura 3. Importancia de las aptitudes y conocimientos en el trabajo y en su trayectoria profesional. Porcentajes y medias.

Nota: Se han agrupado las categorías de respuestas en dos grandes grupos: poco o nada necesarias / muy o bastante necesarias en la trayectoria profesional. La media se expresa en una escala donde 1 significa nada necesaria hasta 5 que significa muy necesaria la competencia. Fuente: *Op. cit.* Elaboración propia

El análisis de la valoración que los propios/as egresados/as realizan de las competencias relevantes para su trayectoria profesional muestra como todas ellas tienen porcentajes de valoración positiva que superan el 40% y con medias de valoración todas ellas superiores al 3 sobre 5. Ahora bien, se observan claras diferencias. Entre las más valoradas, por encima o alrededor del 80% y con medias alrededor del 4,5 sobre 5, aparecen aquellas competencias más genéricas y transversales y que tienen que ver con capacidades instrumentales y personales. Estas competencias se pueden englobar en un conjunto de capacidades que tienen que ver con las técnicas de redacción y presentación de la información así como la informática y las nuevas tecnologías (la redacción y presentación de informes y documentos, hablar en público, la capacidad de gestión de la información relacionando datos de diversas fuentes así como las técnicas de comunicación y presentación de proyectos). Junto a éstas, aparecen competencias personales como el trabajo en equipo y la capacidad de la toma de decisiones.

En un segundo bloque de valoración, entre el 75% y el 50% aproximadamente de valoración positiva y medias valorativas entre 3 y 4, se sitúan un conjunto de competencias específicas, ya más relacionadas con los conocimientos disciplinares, con una destacada dimensión de aplicabilidad de los conocimientos y de habilidades de la práctica de trabajo sociológico. En concreto las técnicas de investigación así como la gestión de proyectos (diseño de investigaciones sociológicas, definición de objetivos, metodologías, plazos y medios de realización, presupuestos, ...); la organización y planificación del trabajo y de equipos (capacidad de dirección y motivación, habilidades directivas); el conocimiento de la realidad social (estructura social, conflictos sociales, etc.); los idiomas; la estadística; y las técnicas de negociación.

Por último, entre aquellas competencias que han sido menos valoradas por su escaso papel en el ejercicio profesional del sociólogo/a (por debajo del 50% de valoración positiva), se destacan aquellas relacionadas con los aspectos disciplinares del saber, en aspectos teóricos y conceptuales sin apoyarse en sus aspectos más prácticos y de aplicabilidad al ejercicio profesional. Entre éstas, los conocimientos teóricos (teoría sociológica, teoría política, etc.), la historia social, política y económi-

ca, el conocimiento de las actitudes de los consumidores y el análisis político.

Un análisis de dimensionalización de la importancia en el ejercicio profesional de la batería de aptitudes y conocimientos nos permite, con un 69,5% de la varianza explicada, simplificarlas y organizarlas en cuatro dimensiones fundamentales (Tabla 2):

- La dimensión comportamental técnica. Esta dimensión es la que engloba aquellas aptitudes y conocimientos técnicos relacionados con las técnicas de investigación social, la realización de proyectos así como aquellas aptitudes transversales relacionadas con la redacción de documentos, la informática y las nuevas tecnologías, los idiomas y el hablar en público.
- La dimensión organizacional y relacional que tiene en cuenta las relaciones y la capacidad de intercambio de roles en la organización: el trabajo en equipo, la capacidad de organizar el trabajo y la toma de decisiones y las técnicas de negociación.
- La dimensión curricular, de conocimientos general, que refleja aquellos aspectos más de conocimientos curriculares de la formación universitaria.
- Y por último, la dimensión curricular centrada en los conocimientos de las actitudes de los consumidores. Esta dimensión es una especificidad de la dimensión curricular, recogiendo una competencia específica que se recogía en la encuesta, el conocimiento de las actitudes de los consumidores.

Estos resultados, nos permiten señalar como entre las competencias más valoradas en las inserciones de los sociólogos y sociólogas están, por una parte, competencias propias del instrumental de la sociología (como pueden ser las técnicas de investigación social) y, por otra, competencias genéricas compartidas por otros profesionales de dentro o fuera de las ciencias sociales. Estos resultados están en consonancia con algunas de las ideas expresadas anteriormente sobre la “perspectiva sociológica” y con lo que afirma Blois (2009) que, exceptuando actividades y tareas que requieren instrumental propio de la sociología, el resto de

inserciones compartidas responden al hecho de que las tareas que realizan los sociólogos y sociólogas consisten en actividades en las que es más relevante la posesión de un título universitario que la especialización concreta, pues esta formación general sirve de base para el aprendizaje de destrezas específicas requeridas en ese trabajo concreto.

Al respecto, toma sentido y relevancia la denominada “competencia de acción profesional” que implica, más que capacidades y conocimientos, la posibilidad de movilizar los saberes que se aprenden como resultado de la experiencia laboral y de la conceptualización y reconceptualización diaria que la persona lleva a cabo en su trabajo, sumando y mezclando permanentemente nuevas experiencias y aprendizajes (Echevarría, 2002). De igual forma, siguiendo a Lozares, Lope y Miguélez (1997) se pue-

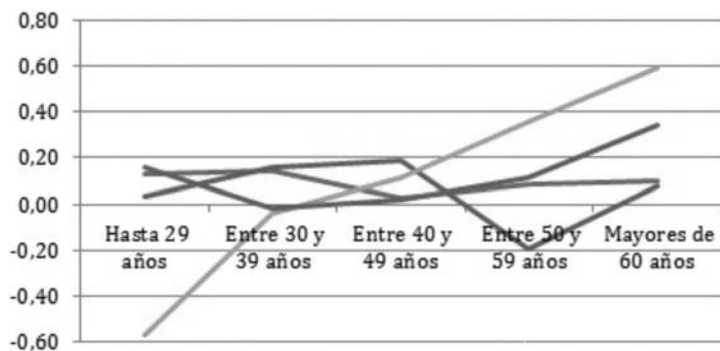
de afirmar que, en una situación de crisis de empleo como la actual en España, los mejor posicionados serán los que posean tanto la dimensión curricular, la dimensión organizacional y relacional, así como la dimensión comportamental técnica. Aunque los resultados de estos autores permiten señalar que, frente a la dimensión curricular, las dos últimas dimensiones son las que pueden adquirir más relevancia en tiempos de redefinición del campo profesional (especialmente en tiempos de crisis).

Teniendo en cuenta que todas las dimensiones tienen como media 0, y por tanto valores superiores indican una mayor valoración, el siguiente grupo de gráficos (Figura 4) nos permite establecer perfiles competenciales según las trayectorias socio-profesionales y educativas de las personas encuestadas ocupadas en el mercado laboral.

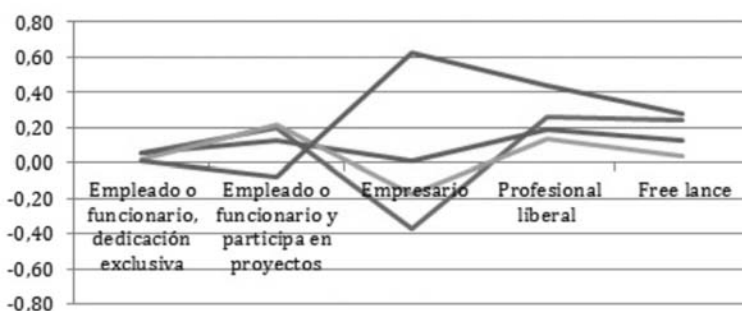
Tabla 2. Matriz de dimensiones de la importancia en el ejercicio profesional de la batería de aptitudes y conocimientos. Valores de los ítems en las dimensiones factoriales

	Dimensiones			
	Comportamental técnica	Organizacional y relacional	Curricular general	Curricular específica
Técnicas de investigación	,694			
Técnicas de presentación proyectos	,690			
Redactar documentos	,680			
Estadística	,675			
Relacionar datos de diferentes fuentes	,650			
Informática y nuevas tecnologías	,643			
Idiomas	,615			
Hablar en público	,556			
Organización del trabajo y de equipos		,793		
Capacidad para tomar decisiones		,777		
Técnicas de negociación		,767		
Trabajar en equipo		,749		
Historia social, política y económica			,871	
Conocimientos teóricos			,825	
Análisis político			,810	
Conocimiento de la realidad social			,755	
Conocimiento consumidores				,888

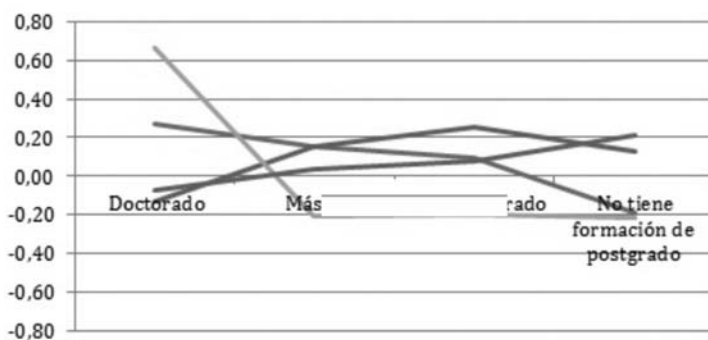
Nota: Análisis factorial con el método de extracción de análisis de componentes principales y una rotación de normalización Varimax con Kaiser. Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,924. Prueba de esfericidad de Bartlett con un nivel de significación < 0,001. Fuente: *Op. cit.* Elaboración propia



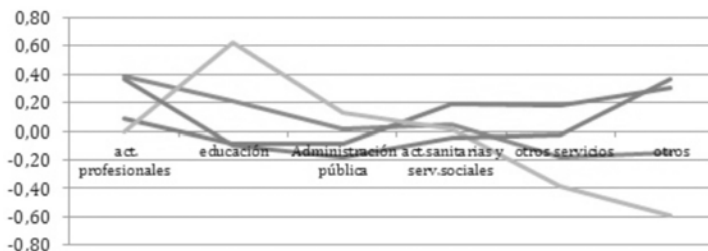
Grupos de edad



Situación laboral



Formación de postgrado



Sector de actividad

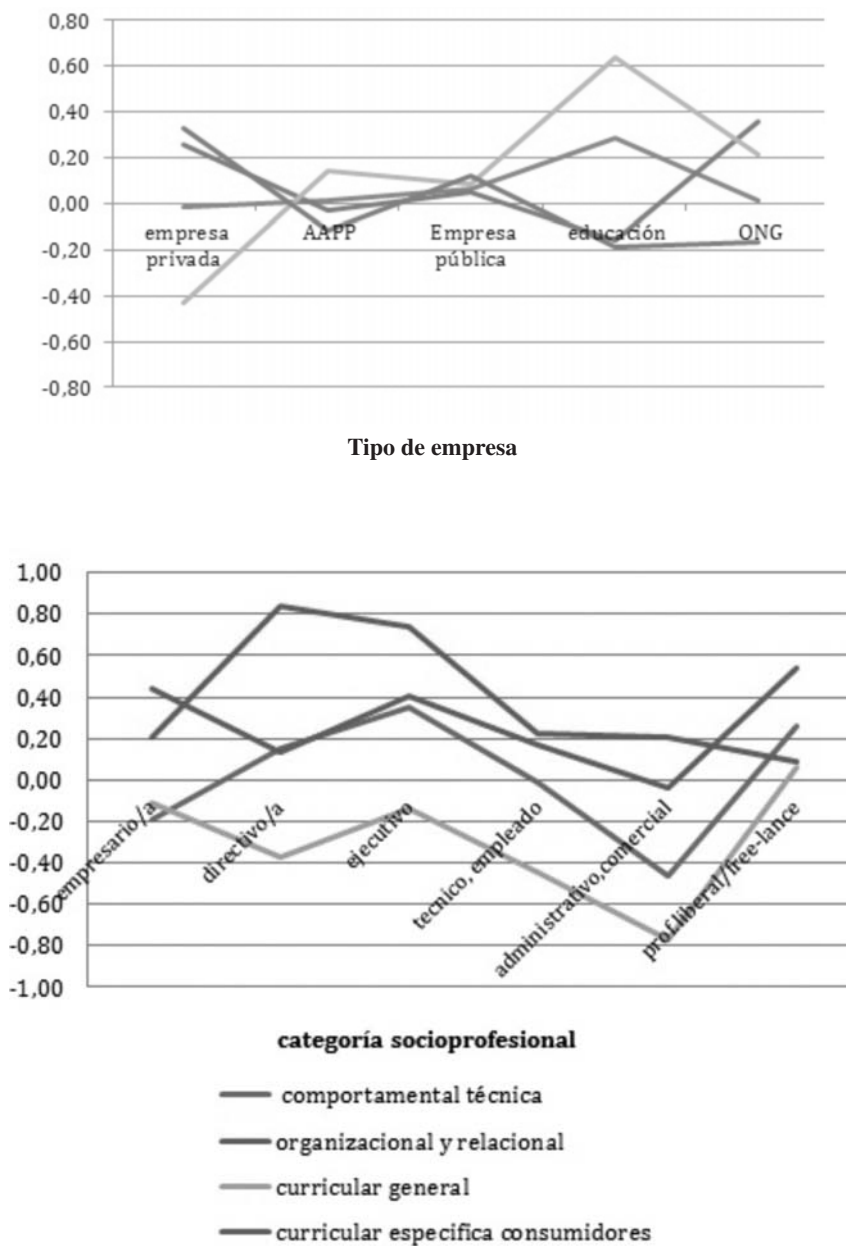


Figura 4. Valoración de las dimensiones competenciales en la trayectoria profesional según edad, formación de postgrado, situación laboral, sector de actividad y categoría socioprofesional. Medias. Subpoblación de la muestra que está ocupada en la actualidad

Nota: Los gráficos que se presentan se han obtenido mediante análisis de la varianza. En los resultados tan sólo se comentan aquellas situaciones donde el estadístico F muestra diferencias estadísticamente significativas ($p < 0,005$).

Fuente: *Op. cit.* Elaboración propia

Centrándonos en las competencias curriculares, los resultados permiten resaltar como la dimensión curricular de conocimientos generales es la más valorada por las personas egresadas de más edad, con una formación doctoral y que está ocupado/a en el sector educacional. Esto es, la academia, el colectivo del profesorado universitario. En cambio, la dimensión curricular centrada en los conocimientos de los consumidores es la que emerge en importancia en los/as egresados/as, tanto los más jóvenes como los de más edad, que son empresarios/as, profesionales liberales y *free-lance*.

Por su parte la dimensión comportamental técnica está presente en la gran mayoría de perfiles, aunque se destaca entre los más jóvenes y los que están ocupados/as en actividades profesionales.

Por último, los egresados en el sector de los servicios sanitarios y sociales, con categorías socio-profesionales de posición directiva o ejecutiva, y con una formación de máster o de otro tipo de postgrado, es el grupo que valora como más importante en su trayectoria profesional la dimensión comportamental organizacional y relacional.

En resumen, los resultados hasta aquí expuestos sobre la importancia de las competencias para las trayectorias profesionales muestra como no estamos delante de una sociología con un campo laboral indefinido, no se trata de una profesión difusa sino de una profesión de las ciencias sociales donde coexisten perfiles profesionales-competenciales que tienen que ver con (1) un nivel competencial de sociología teórica, el sociólogo con vocación académica, el intelectual público, inherente al desarrollo teórico de la sociología en las universidades; (2) un nivel competencial de la sociología que, tanto por los conocimientos curriculares como por el instrumental metodológico y técnico, se sitúa claramente en el ámbito de los estudios de mercado y de opinión; (3) un nivel competencial multidisciplinar, profesional, técnico, en campos de actuación, sea de la gestión pública, de instituciones, de organizaciones, compartidos por otras áreas de conocimiento que desarrolla proyectos de investigación, de acción, de evaluación, con un amplio conocimiento de la realidad social; y (4) el profesional directivo-ejecutivo funda-

mentalmente de la administración pública que se caracteriza por su rol en la organización: el trabajo en equipo, la capacidad de organizar el trabajo y la toma de decisiones y las técnicas de negociación. El sociólogo/a gestor/a.

Si estos son los perfiles competenciales profesionales que están emergiendo, ¿está dando respuesta la universidad a estas necesidades formativas?

VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN Y HABILIDADES ADQUIRIDAS: CLAROSCUROS EVIDENTES

Si hasta ahora se ha analizado la valoración de las competencias en la trayectoria profesional, en este apartado se profundizará en la valoración de la formación adquirida, de las habilidades desarrolladas en los años de estudio, así como la valoración de la preparación recibida en la universidad en las anteriores dimensiones competenciales relevantes en las trayectorias profesionales.

En relación a la formación teórica o práctica adquirida así como ciertas habilidades desarrolladas en los años de estudio, la Figura 5, muestra como todos los aspectos obtienen una cualificación superior al 5 sobre 10, destacándose la formación teórica, la capacidad de análisis así como de interrelacionar los temas. En cambio, la formación práctica recibida en la universidad es la que obtiene una menor valoración, una media de 5,38, y con la mayor disparidad de opiniones (desviación típica de 2,53). Y los más críticos en este aspecto (media de 5,0) son las personas ocupadas en sectores que no son el educativo.

Lo que proporciona resultados interesantes es el análisis de la valoración que los/as egresados realizan de la formación recibida en sus años de estudio de las mismas competencias que anteriormente habían valorado en su trayectoria profesional. Para ello, a partir de los dos tipos de información, se ha construido, para cada una de las competencias, una tipología que permite aproximarse a las necesidades formativas; así la formación recibida es la adecuada teniendo en cuenta el papel que cada competencia ha tenido en su trayectoria laboral (la Figura 6 muestra los resultados de este análisis).

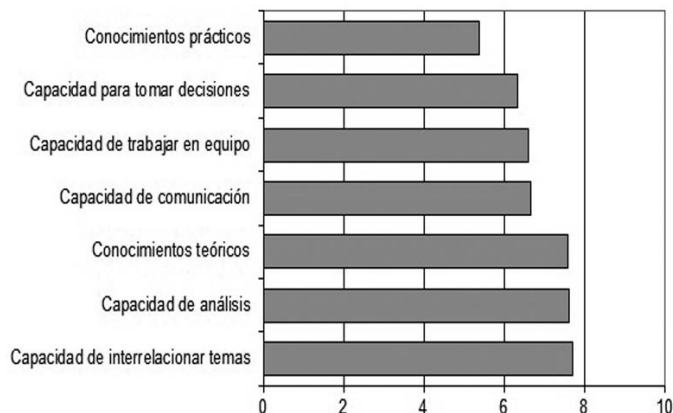


Figura 5. Valoración de la formación teórica o práctica adquirida así como ciertas habilidades desarrolladas en los años de estudio. Medias

Fuente: *Op. cit.* Elaboración propia



Figura 6. Valoración de la preparación recibida teniendo en cuenta la importancia en la trayectoria profesional en cada una de las competencias. Porcentajes

Nota: En su construcción se ha combinado la valoración de cada competencia en la trayectoria profesional con la preparación recibida en la universidad. Las categorías de respuesta final han sido: preparación +: han recibido más preparación de la necesaria; preparación -: han recibido menos preparación de la necesaria; preparación = necesidad: han recibido una preparación adecuada. Fuente: *Op. cit.* Elaboración propia

El gráfico es muy clarificador en cuanto la valoración que realizan las personas encuestadas. Vemos como aquellos conocimientos más teóricos son los que se considera que la preparación recibida en la universidad es mayor que la necesidad posterior en su trayectoria laboral; una adecuación entre formación y utilidad laboral en el conocimiento de la realidad social; y una disparidad de opinión en el conocimiento de la actitud de los consumidores y en la competencia en estadística (dos grupos diferenciados casi equivalentes: los que consideran que la formación recibida fue escasa y los que la consideran adecuada)⁹.

Lo que se destaca es la opinión generalizada de una formación recibida escasa si tenemos en cuenta su necesidad en la trayectoria laboral en todas aquellas competencias de la dimensión or-

ganizacional y relacional y en la dimensión comportamental técnica. Dos ámbitos competenciales que están emergiendo como relevantes en el mercado laboral de la sociología y que, según las opiniones expresadas, más deficitaria ha sido su preparación en la universidad.

¿UNA FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN UN CONTEXTO DE DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL? RETOS PARA LA SOCIOLOGÍA

En clara consonancia con los resultados que se obtuvieron en el Libro Blanco de Sociología (2005), el análisis de los perfiles profesionales da cuenta del sociólogo/a como un profesional versátil, con un amplio abanico y diversificación de sus actividades profesionales (en el Anexo 1 se presenta los perfiles profesionales y los perfiles formativos con sus correspondientes contenidos básicos que se detallaron en el Libro Blanco de Sociología, ANECA, 2005).

⁹ Seguramente detrás de estas opiniones hay una inserción profesional especializada en estos campos de trabajo.

Tabla 3. Situación laboral según año de finalización del grado

Situación laboral	Año de finalización del grado				Total
	Hasta 1993	Entre 1994 y 2002	Entre 2003 y 2008	Desde 2009	
Trabaja como empleado o funcionario, con dedicación exclusiva	57,7%	53,6%	43,0%	25,0%	44,7%
Trabaja como empleado o funcionario y participa en proyectos	10,3%	14,4%	16,3%	10,6%	12,9%
Empresario	3,2%	3,0%	0,8%	0,8%	1,9%
Profesional liberal de manera regular	8,7%	3,0%	2,4%	0,8%	3,7%
Free lance, de manera irregular	4,0%	5,3%	4,8%	3,4%	4,4%
Jubilado	5,9%	1,1%		1,1%	2,0%
Es becario	0,4%	1,5%	4,8%	13,6%	5,1%
Está estudiando pero no es becario	0,8%	1,1%	3,2%	5,7%	2,7%
Trabaja sin remuneración	0,8%	0,8%	1,2%	3,0%	1,5%
Está buscando trabajo	7,1%	12,9%	20,3%	32,6%	18,3%
Ninguna de las anteriores	1,2%	3,0%	3,2%	3,4%	2,7%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: *Op. cit.* Elaboración propia

Un análisis detallado de la situación laboral (Tabla 3) muestra como la gran mayoría de las personas encuestadas (57,6%) trabaja como empleado o funcionario sea en exclusiva o participando en proyectos. La situación de empresario/a y autónomo/a se sitúa en niveles del 10%. Por su parte, un indicador de la prolongación de la inserción laboral de los más jóvenes y de su apuesta por la formación postgraduada está en cómo aproximadamente un 20% de los recién graduados/as es becario o está estudiando en la actualidad. Al respecto es de interés señalar ciertos elementos básicos que caracterizan el mercado profesional de los graduados en sociología (ver gráfico 1, 2, 3 del anexo estadístico). En primer lugar, el sector de la educación (mayoritariamente el de las universidades) tiene un gran peso en la profesión del sociólogo/a, junto al de las actividades profesionales y la administración pública (sea la administración general del estado, la autonómica como la local). En esta última, tanto el diseño de proyectos como la gestión del funcionamiento de la administración son dos puestos claves de los sociólogos/as. Por su parte, en la empresa privada se observa como el sociólogo/a fundamentalmente ocupa una posición de técnico integrado en un equipo de trabajo. Aunque es destacable el 10,3% que se declara empresario o socio que, junto al casi 17% de profesionales liberales y free-lance, muestra como el desarrollo de proyectos empresariales propios tienen un peso importante en

el campo de la sociología. En el caso contrario, aproximadamente un 11% ocupa categorías laborales de administrativo o comercial, apuntándose a un claro ejemplo de lo que se conoce como sobrecualificación.

Los datos sobre las inserciones profesionales reafirman los resultados obtenidos en el análisis de los ámbitos competenciales realizados anteriormente. Ahora bien, teniendo presente estas trayectorias e itinerarios profesionales, ¿cómo valoran los estudios realizados en Sociología? ¿En qué medida ayudaron a conseguir un empleo y a progresar en la profesión? Esta pregunta permite aproximarnos a la percepción que las personas encuestadas tienen de la capacitación y empleabilidad laboral que le ha proporcionado la carrera de sociología.

La tabla siguiente (Tabla 4) presenta los resultados cruzados por edad ya que permitirá tanto analizar los posibles cambios que ha supuesto la implantación de los nuevos planes de estudio, así como el contexto —los llamados nichos de mercado— del mercado laboral.

Si el perfil general es que casi la mitad de las personas encuestadas tienen una valoración muy positiva, frente a casi un 26% que señala como negativa la formación recibida respecto a su empleabilidad, se observa una clara tendencia de que a más edad más positiva es la valoración. Así los más jóvenes son los más críticos en la valoración de la empleabilidad de la formación recibida: el 41,2% la valora en poco o nada.

Tabla 4. Valoración de la formación recibida respecto a la empleabilidad laboral según edad. Porcentajes

Valoración de la formación recibida	Grupos de edad					Total
	Hasta 29 años	Entre 30 y 39 años	Entre 40 y 49 años	Entre 50 y 59 años	Mayores de 60 años	
mucho-bastante	31,0%	44,2%	53,8%	61,9%	60,3%	47,5%
regular	27,8%	28,6%	24,9%	23,9%	24,1%	26,7%
poco-nada	41,2%	27,1%	21,3%	14,2%	15,5%	25,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: Asociación V de Cramer = 0,162; Nivel de significación < 0,000. *Fuente:* Op. cit. Elaboración propia

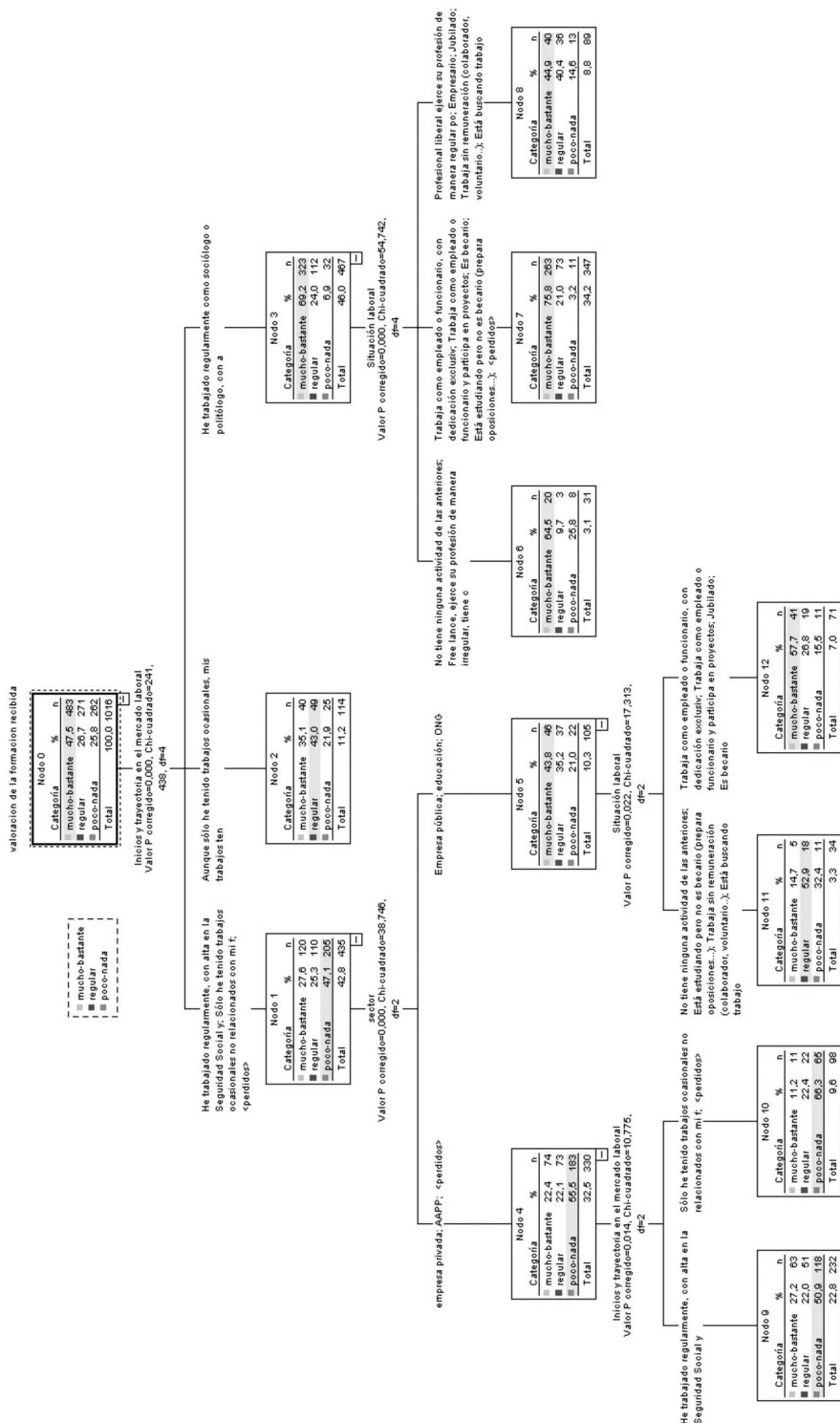


Figura 7. Valoración de la formación recibida respecto a la empleabilidad laboral según variables de trayectoria socioprofesional. Análisis de segmentación
Nota: Análisis de segmentación (Árbol de decisiones). Procedimiento CHAID. Fuente: Op. cit. Elaboración propia

Además, en la Figura 7 donde se presenta un árbol de decisión, vemos que la valoración de la formación recibida es explicada por la trayectoria laboral dentro o fuera del campo de la sociología y el sector de actividad laboral. Concretamente, los grupos terminales señalan como el 69,2% de aquellas personas que han trabajado como sociólogo/a valoran positivamente la formación recibida frente a los que no han tenido una trayectoria laboral en el campo de la sociología (éstos el 47,1% valoran negativamente su formación). Y de éstos últimos se diferencian los que trabajan en el sector público y el tercer sector, ya que el 44% valora positivamente la formación recibida en la universidad.

Los resultados muestran, como anteriormente ya aparecía en el análisis de las competencias profesionales, que mayoritariamente son las personas egresadas más jóvenes ocupadas en “trabajos” que perciben no relacionados con el campo de la sociología en el sector privado los que muestran una posición más crítica con la formación recibida en la universidad. Los resultados anteriores ya mostraban que este era el colectivo que más alejado estaba de una inserción competencial de “profesional técnico”. Y por tanto, con un desarrollo competencia a nivel profesional no ya alejado del trabajo sociológico, sino que alejado de la titulación universitaria obtenida.

Y por último ¿hasta qué punto los estudios de Sociología, en su planteamiento actual, son útiles para un mercado de trabajo como el actual? Los resultados obtenidos (Tabla 5) muestran la misma tendencia que la tabla anterior, aunque acentuando la opinión negativa: tan sólo el 26,6% del total

de las personas encuestadas consideran que la utilidad es positiva.

Además, vemos que la valoración de la formación recibida está estrechamente relacionada con el tipo de sector: son las personas ocupadas en la empresa privada, y las más jóvenes, las que tienen una valoración más crítica de la utilidad de la formación para el mercado de trabajo actual (casi el 50% considera que es poca o nula la utilidad de la formación recibida para el mercado de trabajo actual).

Estos resultados confirman que las dificultades de profesionalización se fraguan en un ideario colectivo del estudiante de sociología, una cosmovisión que Guilló Girard (2007) califica como “rasgos generacionales”. Ello apunta como problema la falta de visión integral sobre el ejercicio profesional de la sociología, hecho que ella atribuye, en primer lugar, a la formación recibida, a la falta de orientación sobre la propia praxis sociológica y del mercado laboral y, por último, a la heredada discusión entre la academia y el ejercicio técnico. El reto actual de la profesionalización de la sociología podría entenderse como la necesidad de ampliar el espacio profesional de la sociología, por un lado para dar cabida a estas nuevas realidades de la práctica social que no quedan recogidas en los tradicionales ámbitos universitario y empresarial, y por otro para aumentar los niveles de certeza en la inserción laboral de los futuros sociólogos y sociólogas¹⁰.

10 En la misma línea que la tradición internacional en la formación universitaria, algunos de los perfiles profesionales y las competencias requieren una formación de postgrado

Tabla 5. Valoración de la utilidad de los estudios para el mercado de trabajo según edad. Porcentajes

Valoración de la formación recibida	Grupos de edad					Total
	Hasta 29 años	Entre 30 y 39 años	Entre 40 y 49 años	Entre 50 y 59 años	Mayores de 60 años	
Mucho-Bastante	19,9%	23,4%	31,6%	34,3%	32,7%	26,6%
Regular	32,8%	37,5%	35,7%	32,1%	42,3%	35,6%
Poco-Nada	47,3%	39,2%	32,7%	33,6%	25,0%	37,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: Asociación V de Cramer = 0,106; Nivel de significación < 0,001. Fuente: *Op. cit.* Elaboración propia

Además, si la discusión se centra en la formación recibida respecto a las competencias profesionales, del análisis realizado anteriormente se vislumbran ciertas necesidades formativas en los estudios universitarios de la sociología? Es indudable la necesidad de incorporar en el currículum universitario aquellos aspectos relacionados con las competencias relacionales y comportamentales técnicas. Pero ello, no tanto a partir de cambios en los currículos formales de los planes de estudio, sino a partir de una nueva forma de enseñanza-aprendizaje, implantando nuevas metodologías docentes que incorporen la aplicabilidad de los conocimientos teóricos, así como estrategias metodológicas de casos prácticos y de trabajo en equipo, del diseño de proyectos, las nuevas tecnologías y las técnicas de comunicación. En la búsqueda constante del alienamiento y del diálogo entre las competencias profesionales y la formación universitaria.

CONCLUSIONES

Una de las conclusiones fundamentales que se desprenden de los análisis realizados es que no podemos singularizar el mercado profesional de los sociólogos/as. Todo lo contrario, las inserciones profesionales de nuestro campo se caracterizan por una diversidad de trayectorias y de puesta en juego de lo que podemos llamar el campo de trabajo de la sociología. Y, tal como han demostrado los resultados, la relación percibida entre la formación universitaria y el trabajo sociológico, va a depender de dichas trayectorias profesionales. Trayectorias profesionales que directamente inciden en el auto-reconocimiento como sociólogo/a. En un mercado profesional en que las fronteras disciplinarias son difusas entre algunas titulaciones, adquieren relevancia, para la trayectoria profesional, aquellas competencias que tienen que ver con las capacidades instrumentales y personales, junto a aquellas competencias más específicas de los conocien-

para consolidar y especializar las carreras profesionales, sea dentro del ámbito de la sociología sea con una formación especializada en ámbitos afines o formación de postgrado transversal. Los datos de la encuesta confirman que la formación de postgrado ya está muy presente: el 71,3% ha realizado una formación de postgrado.

tos disciplinares con una elevada aplicabilidad de los conocimientos y habilidades de la práctica del trabajo sociológico. En este sentido, la aportación del Plan Bolonia y la introducción en el lenguaje de los planes de estudio de las competencias y su relación con la empleabilidad, ha supuesto dar pasos en la búsqueda de puntos de encuentro entre la academia y el ejercicio técnico. Desde las universidades, así como de las asociaciones y los colegios profesionales, en estos últimos años se ha trabajado en la profesionalización de la sociología. La sociología, dónde, qué y para qué.

Y ello, desde una postura que contradice la supuesta "muerte" de la sociología y defiende una perspectiva sociológica que trasciende y amplía sus ámbitos clásicamente disciplinares. Los resultados han mostrado la relevancia de la competencia de acción profesional. Una competencia de acción profesional, de la que las personas más jóvenes, con una profesionalización más escalonada y una prolongación de su carrera profesional, sino de situaciones de subempleo, pueden verse excluidas. Es por ello que, en situaciones de crisis y de redefinición de la profesión como la actual, haya sido fundamental la actualización de los planes de estudio, permitiendo aproximarse a la realidad actual e impulsando las herramientas sociológicas.

Desde este marco de análisis cabe entender la valoración de una formación sociológica que ha incorporado aquellas competencias más ligadas a los conocimientos teórico-conceptuales sociológicos, la capacidad de análisis y de interrelación de los temas. Éstas, junto a las herramientas metodológicas y técnicas, van a permitir definir, operativizar, diagnosticar y proponer líneas de acción a los problemas sociales. La consideración simultánea de los contenidos y las competencias profesionales es una línea de trabajo fructífera en los próximos años, de reflexión y evaluación de la implantación de los grados de sociología en España.

Una formación sociológica, que en constante diálogo con las necesidades de la sociedad y del mercado laboral, de respuesta a esa tan reclamada visión integral sobre el ejercicio profesional y a una clara orientación y vocación a la praxis sociológica. Para las instituciones universitarias, es importante ir más allá del discurso y de los análisis propia-

mente centrados en las competencias, recuperando y planteando aquellas cuestiones claves en el diseño de cualquier titulación, en particular los contenidos. Pero las competencias profesionales no ofrecen pautas claras para la selección de los contenidos. Para ello es fundamental disponer de criterios derivados de las tradiciones sociológicas, como modos epistemológicos de construcción del conocimiento. La formación universitaria debe mantener el rigor sustantivo y científico que le caracteriza. Donde hay camino aún para recorrer, y así lo expresan nuestros graduados/as, es en la aplicabilidad de los conocimientos teóricos, más allá de las evidencias; y en aquellas competencias más relacionadas con las dimensiones organizacionales-relacionales y la comportamental técnica.

En resumen, los resultados de los análisis han permitido validar aquella llamada redefinición del escenario de la sociología, aquellas nuevas oportunidades de la profesión sociológica, y que se constata en la alta valoración de aquellas competencias transversales y específicas que permiten esbozar un perfil claramente multidisciplinar. Perfil profesional que replantea la delimitación del campo competencial y que obliga a plantear a las universidades de qué se quiere formar a los estudiantes de sociología.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2005). *Libro Blanco del Título de Grado de Ciencias Políticas y de la Administración, Sociología y Gestión y Administración Pública*. Madrid: ANECA.
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y acreditación (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización*, Madrid: ANECA.
- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2015). *Empleabilidad y competencias de los recién graduados: La opinión de empresas e instituciones*. Barcelona: AQU.
- Allen, J.; Van der Velden, R. K. W. (2005). *The role of self-assessment in measuring skills*. (REFLEX Working Paper Series; n.º 2). Maastricht: Researchcentrum Onderwijs & Arbeidsmarkt.
- Allen, J., Ramaekers, G., Van der Velden, R. (2005). Measuring competencies of higher education graduates. *New Directions for Institutional Research*, 2005: 49-59.
- Beltrán, G. (2005). Formación profesional y producción intelectual en tiempos de cambio político. En Levy, B. y Gentili, P., *Espacio público y privatización del conocimiento*. Buenos Aires: CLACSO.
- Beltrán, G. (2012). El mundo universitario vs. Mundo laboral. El caso de los jóvenes sociólogos de la Universidad de Buenos Aires: *Aposta, Revista de Ciencias Sociales*, 52.
- Berlangu, V.; Rubio, M. J; Vilà R. (2013). Cómo aplicar árboles de decisión en SPSS. *REIRE, Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 6 (1), 65-79.
- Blois, J. P. (2009). La sociología argentina desde la vuelta a la democracia. Vocación crítica y nuevas inserciones laborales. *Nómadas, Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 23 (3).
- Blois, J. P. (2012). "El mundo universitario vs. Mundo laboral. El caso de los jóvenes sociólogos de la Universidad de Buenos Aires". *Aposta, Revista de Ciencias Sociales*, 52.
- Brunner J. J. (2000). *Competencias de empleabilidad*. Revisión Bibliográfica. (en línea) http://www.geocities.com/brunner_cl/empleab.htm
- Christie, I. (1999). *Return of Sociology*, (en línea) <http://www.prospectmagazine.co.uk/magazine/returnofsociology/>
- Comisión Europea (2008). *¿Qué es el marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente?* Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Comisión Europea (2005). *Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Comité de Gestión del Tuning (2006). *Una Introducción al Tuning Educational Structures in Europe. La contribución de las universidades al proceso de Bolonia*. Sócrates-Tempus. Education and Culture.
- Consejería de Empleo de la Comunidad de Madrid. (2004). *Estudio sobre la necesidad de acciones*

- de orientación para adecuar la oferta y demanda de estudios universitarios al mercado laboral de la comunidad de Madrid. Madrid: Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid.
- De la Torre, I. (2012). Espacio profesional y trayectorias laborales de los sociólogos. *Revista Española de Sociología*, 18, 121-124.
- Echeverría, B. (2002). Gestión de la competencia de acción profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 20 (1), 7-43.
- Escudero, J. M. (2008). Las competencias profesionales y la formación universitaria: posibilidades y riesgos. *Red U. Revista de Docencia Universitaria*, número monográfico 2.
- Fernández Alcalde, J. B. (2010). La sociología no existe: manifiesto o egiptización profesional. Intersticios en *Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 4 (2), 5-27.
- Fernández-Esquinas, M.; Finkel, L.; Domínguez, M.; García, J. A. (2015). Studying and practising sociology in Spain. En Breger, Späte, Wiesemann(Hrsg.) *Handbuch Sozialwissenschaftliche Berufsfelder*. Springer Verlag.
- Fernández-Llebrez, F. (2010). El Plan Bolonia y la reforma de la Universidad. *Página Abierta*, 207, Pensamiento Crítico. (en línea). <http://www.pensamientocritico.org/ferfer0410.html>
- Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: Ediciones Universidad de Barcelona (EUB).
- Figueras Moreno, M. M. (2013). Model de competències personals per a l'empleabilitat internacional dels alumnes de postgrau. Tesis Doctoral. Tarragona: Universitat Rovira i Virgili.
- Fischer, M.; Boreham, N.; Nyhan, B. (2004). *European perspectives on learning at work: the acquisition of work process knowledge*. Cedefop Reference series 56. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Folari, R. (2010). Curriculum y doble lógica de inserción: lo universitario y las prácticas profesionales. *Cadernos de Pesquisa*, 40 (140), 529-546.
- Gomendio, M. (2014). *Inserción laboral de los estudiantes universitarios*, Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, Ministerio de Educación y Ciencia.
- Garrido Medina, L. J. (1996). Paro juvenil o desigualdad. *REIS. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 75, 235-267.
- Gómez Yáñez, J. A. (2012). La sociología como profesión. *Revista Española de Sociología*, 18, 125-130.
- Guilló Girard, C. (2007). De la sociología precaria y clandestina a la Sociología crítica y transformadora. *Revista Española de Sociología*, 7, 77-87.
- Herrera M., A.; Didriksson, A. (1999). La construcción curricular: innovación, flexibilidad y competencias. *Educación Superior y Sociedad*, 10 (2), 29-52.
- Joint Quality Initiative Informal Group (2004). *Shared "Dublin" descriptors for the Bachelor's, Master's and Doctoral awards*. (en línea) http://www.tempus.ac.rs/here/tl_files/Dokumenti/Dublinski%20deskriptori.pdf
- Lozares Colina, C.; Lope Peña, A.; Miguélez Lobo, F. (1997). Perspectivas de análisis y primeros resultados de una investigación sobre la relación entre formación y empleo. *REIS, Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 77-78, 283-306.
- Machado, P. (2012). Retos de la profesionalización de la sociología en contexto de crisis. *Revista Española de Sociología*, 18, 107-120.
- Millerson, G. (1964). *The Qualifying Associations (The International Library of Society)*. Abindong: Routledge & Kegan Paul PLC.
- Mora, J. G. (2009). Las políticas europeas de educación superior: su impacto en España. *Papeles de economía española*, (119), 263-276.
- Pérez Yruela, M. (2007). El retorno de la sociología. *Revista Española de Sociología*, 7 (75), 13-26.
- Sánchez Martín, M. E.; Pesquero Franco, E. (2002). La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral de los maestros. *Revista Complutense de Educación*, 13 (1), 141-160.
- Santiago, P.; Tremblay, K.; Basri, E.; Arnal, E. (2008). *Tertiary Education for the Knowledge Society* (vol. 1: Special features: Governance, Funding, Quality). París: OECD Publishing.
- Suárez Lantarón, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14 (1), 67-84.

- Suárez Lantarón, B. (2014). La universidad española ante la empleabilidad de sus graduados: estrategias para su mejora. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25 (2), 90-110.
- Suárez Lantarón, B. (2012). *Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad*. Tesis Doctoral. Universidad de León.
- Torrijos López, A.; Martínez Melo, M. (2006). La inserció laboral dels llicenciats i llicenciades en ciències polítiques i sociologia. *Revista Catalana de Sociologia*, 21, 225-244.
- Tuning - *Sintonizar las estructuras educativas de Europa*. (en línea). www.uma.es/publicadores/eees/wwwuma/proyectotuning.doc
- Underwood, B. J. y Shaughnessy, J. J. (1978). *Experimentación en psicología*. Barcelona: Omega.
- Weller, J. (2006). La inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *Boletín redEtis*, 5, 1-6.

NOTAS BIOGRÁFICAS

Màrius Domínguez y Amorós es doctor en Sociología por la Universidad de Barcelona, en la actualidad es profesor titular del Departamento de sociología de la Universidad de Barcelona. Las líneas de trabajo y de especialización que ha desarrollado han sido los sistemas de indicadores sociales, técnicas de investigación social, análisis multivariable de los datos, análisis de las desigualdades sociales, tiempos, trabajos y bienestar social. Miembro investigador del grupo de investigación Copolis de la UB (Grupo de Investigación consolidado por AGAUR). Ha participado en diversos proyectos de I+D competitivos y en convenios

de investigación con las Administraciones Públicas. De entre los últimos proyectos se pueden destacar: Global trends in social inequalities in Europe and Latin America and exploring innovative ways to reduce them through life, occupational and educational trajectories research to face uncertainty (INCASI), HORIZON 2020, 2015-2019; De las publicaciones más recientes destacar: Fernández-Esquinas, M.; Finkel, L.; Domínguez, M.; Gómez, J. A. (2015) Studying and practising sociology in Spain. A: Sozialwissenschaftliche Berufspraxen. Springer Verlag; Carrasco, C.; Domínguez, M. (2014) "Measured Time, Perceived Time: a Gender Bias" a Time & Society.

José Antonio Gómez Yáñez es doctor en sociología y profesor asociado en la Universidad Carlos III de Madrid. Fue vocal asesor en el gabinete de la presidencia del gobierno entre 1986 y 1993 y director asociado de Millward Brown Spain. Es presidente del consejo editorial de Investigación y Marketing, revista de la Asociación Española de Estudios de Mercado y Opinión. En la actualidad es socio de Estudio de Sociología Consultores. Desde el 2001 desempeña la actividad docente, impartiendo asignaturas en diversos másteres como el Máster en Comunicación Institucional (Uc3m) y Máster en Marketing (ESIC - ESAN). Sus áreas de investigación: desde la Sociología y Psicología Social, principalmente en las áreas siguientes: envejecimiento, jubilación, trabajo, género, evaluación, cuidados. Entre las últimas publicaciones se pueden destacar: Anuario sobre el Juego en España 2011/12, prevista en octubre de 2012; Percepción Social sobre el Juego en España. IPOLGOB, Madrid. Tres ediciones 2010-11-12; "La crisis se transforma y el consumidor también", Investigación y Marketing, núm. 106, junio.

ANEXO 1.

Tabla 6. Perfiles profesionales y los perfiles formativos con sus correspondientes contenidos básicos que se detallaron en el Libro Blanco de Sociología, ANECA, 2005)

Perfil profesional	Perfil formativo
Formación y procesos educativos	Diseño y evaluación de procesos formativos Enseñanza de la Sociología Contenido y métodos para la investigación Evolución del pensamiento sociológico Divulgación del conocimiento sociológico
Políticas Públicas (incluye participación, ocio y cultura)	Fundamentos y marco legal de las políticas públicas Control de los diferentes ámbitos de las políticas públicas (empleo, sanidad, medio ambiente, género, participación ciudadana...) Diseño, planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas. Desarrollo local y regional Gestión de los recursos públicos Análisis de los hábitos de uso y disfrute del tiempo libre Análisis y gestión turística y cultural
Intervención Social (incluye población y política social)	Diseño de estrategias de intervención social Previsión de las consecuencias de las medidas de intervención Análisis sobre la problemática de las minorías sociales y grupos desfavorecidos Control del funcionamiento y evolución del estado de bienestar Manejo de los servicios sociales y las políticas públicas Manejo de técnicas de mediación social Gestión de proyectos de cooperación internacional
Investigación Social Aplicada	Diseño, dirección, control y análisis de las encuestas de consumo Diseño y planificación de estrategias y campañas comerciales Diseño y gestión de campañas de comunicación Empleo de técnicas cualitativas y cuantitativas Diseño y aplicación de estrategias de comunicación Análisis de los sistemas de calidad
Organización del Trabajo	Evolución y diseño de estructuras organizativas Conocimiento de la gestión de los recursos humanos y de las relaciones laborales Evaluación de métodos y procesos de trabajo Manejo de la legislación laboral, de derecho político, comunitario e internacional Manejo de la psicología de grupos y de técnicas de coordinación y mediación

ANEXO ESTADÍSTICO

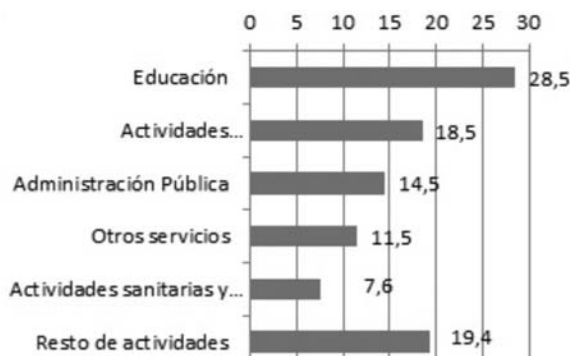


Figura 8. Sector de actividad. Porcentajes

Fuente: *Op. cit.* Elaboración propia



Figura 9. Categoría laboral en la empresa privada. Subpoblación que está ocupada en la Empresa Privada. Porcentajes

Fuente: *Op. cit.* Elaboración propia



Figura 10. Trabajo en la Administración Pública. Subpoblación que está ocupada en la Administración Pública. Porcentajes

Fuente: *Op. cit.* Elaboración propia