

RES

Revista Española de Sociología

Monográfico. "La Situación Profesional y Académica de la Sociología Española: Diagnóstico y Perspectivas" / *Special Issue. 'Spanish Sociology between the Profession and the Academy: Diagnosis and Perspectives'*

Coordinado por / *Guest Editors:*

Manuel Fernández Esquinas, José Beltrán Llavador, Lorenzo Navarrete Moreno

ARTÍCULOS / ARTICLES

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

Màrius Domínguez i Amorós; José Antonio Gómez Yáñez

Los sociólogos ante el mercado de trabajo / *The Sociologists in the Labour Market*

Celia Díaz Catalán; Adolfo de Luxán; Lorenzo Navarrete Moreno

La sociología en la universidad y en el sector público en España: distintas percepciones del quehacer sociológico / *Sociology at the University and the Public Sector in Spain: Different Perceptions of the Sociological Work*

Celia Muñoz Goy, José Antonio López Rey

La situación de los sociólogos españoles en el sector privado: implicaciones para la práctica y el desarrollo profesional / *The Situation of the Spanish Sociologists in the Private Sector: Implications for Practice and Professional Development*

Enric Sigalat

Asociacionismo en entidades profesionales y científicas de la sociología / *Membership in sociological scientific and professional associations*

Clara Inés Guilló Girard; Paloma Santiago Gordillo

Las prácticas académicas externas: Reflexiones para los estudios de sociología / *External Academic Internships: Some Reflections for the Degree in Sociology*

Lucila Finkel Morgenstern

Revista Española de Sociología

RES

Volumen 25 Número 3 Suplemento, Diciembre 2016



FES

Federación Española de Sociología

Correspondencia / Send Correspondence to:

Federación Española de Sociología
Montalbán, 8
28014 Madrid
Email: res@fes-sociologia.com

Indexación / Abstracting and indexing services:

Scopus-SJR; IN-RECS; Sociological Abstracts; EBSCO; Dialnet; ISOC-CSIC; International Bibliography of the Social Sciences; Fuente Académica Premier; Social Services Abstracts; Worldwide Political Science Abstracts; LATINDEX (Catálogo); CIRC (GRUPO B); CARHUS2014 (C); RESH; ARCE-FECYT

© Federación Española de Sociología, 2016

Las opiniones vertidas en los artículos y otros trabajos publicados en la RES son de exclusiva responsabilidad de sus autores, así como la credibilidad y autenticidad de sus trabajos. Se ruega a los autores que especifiquen los posibles conflictos de intereses y adopten un comportamiento ético en su proceder. La RES declina cualquier responsabilidad sobre posibles conflictos derivados de la autoría de los trabajos que se publican en la misma. Los autores pueden encontrar información detallada sobre las normas de publicación en las páginas finales de cada número y accediendo a la página web de la revista.

The statements and opinions expressed in the articles published by the Revista Española de Sociología are the sole responsibility of the author(s), as are their credibility and authenticity.

Authors are requested to inform us of any possible conflicts of interest and to adopt ethical behaviour. RES accepts no liability for possible conflicts or problems resulting from articles published in the journal. Authors can find detailed information about our publication guidelines in the final pages of this issue and on the journal's webpage.

Suscripción y venta/Subscription and orders:

Suscripción / Subscription:

Federación Española de Sociología
Montalbán, 8
28014 Madrid
Email: res@fes-sociologia.com

Suscripción anual en formato impreso (tres números al año, gastos de envío incluidos. Pago por transferencia bancaria a la Federación Española de Sociología)

- Suscripción anual individual (tres números/año): 90 euros
- Suscripción anual para instituciones (tres números/año): 150 euros

Número suelto: 25 euros (gastos de envío incluidos. Pago por transferencia bancaria a la Federación Española de Sociología)

Precios para envíos postales en España. En envíos al extranjero se cargará el coste extra del envío postal.

ISSN: 1578-2824

Depósito legal: M. 39. 063-2001

Revista Española de Sociología

RES

Volumen 25 Número 3 Suplemento, Diciembre 2016

La **Revista Española de Sociología (RES)** es la revista oficial de la Federación Española de Sociología (FES). Es una publicación de la principal asociación científica de los profesionales de la sociología de España, independiente de los poderes públicos y al servicio de la comunidad sociológica.

La RES es una revista arbitrada que utiliza el sistema de revisión externa por expertos (*peer review*). La RES publica trabajos científicos originales e inéditos de carácter empírico o teórico y notas sobre investigaciones sociológicas o áreas afines. También publica secciones de debates, estados de la cuestión, secciones monográficas y contenidos de especial interés para la comunidad sociológica.

La revista se edita en formato impreso y electrónico. Desde 2016 publica tres números regulares al año y está abierta a la publicación de números especiales.

La RES aspira a alcanzar la mayor calidad posible en los trabajos que publique, aplicando para ello los procedimientos de evaluación universalista y anónima habituales en revistas científicas.

*The **Revista Española de Sociología (RES)** is the official journal of the Spanish Federation of Sociology (Federación Española de Sociología, FES). It is a publication written by the most important association of scholars and professionals in the sociological field. Independent from the public powers and it is aimed to serve the goals of the Spanish sociological community.*

The RES is a peer review journal, it publishes original research work on the theory, practice and methods of sociology along with research notes about sociological issues as well as other related fields. The RES also has a section about controversies, state of the art articles together with monographic issues and other contents of special interest for the sociological community.

The journal is available both in printed and an electronic formats, available at the web page <http://www.fes-web.org/res/>. Since 2015 it has published three issues per year and proposals for special issues are welcome.

Peer review is undertaken with a particular emphasis given to exceptional quality and current relevance.

Director / Editor-in-Chief:

Manuel Fernández Esquinas (CSIC)
Presidente de la Federación Española de Sociología

Consejo Editorial / Editors:

Carlos Jesús Fernández Rodríguez (Universidad Autónoma de Madrid)
Dulce Manzano Espinosa (Universidad Complutense de Madrid)
Ana María López Sala (CSIC-CCHS)
Matilde Massó Lago (Universidade da Coruña)
Cecilia Díaz Méndez (Universidad de Oviedo)

Consejo de Redacción / Chair of the Editorial Board:

Cristóbal Torres Albero (Universidad Autónoma de Madrid)
Capitolina Díaz Martínez (Universidad de Valencia)
Constanza Tobío Soler (Universidad Carlos III de Madrid)
Emilio Lamo de Espinosa (Universidad Complutense de Madrid)
José Luis García (Universidad de Lisboa)
Julio Carabaña Morales (Universidad Complutense de Madrid)
Teresa González de la Fe (Universidad de La Laguna)
Luis Garrido Medina (UNED)
Aaron Cicourel (University of California, Berkeley)

Agnes van Zanten (CNRS, París)
Alejandro Portes (Princeton University)
Luciano Luigi Pellicani (Università Internazionale degli Studi Sociali, Roma)
Michel Wieviorka (Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris)
Thierry Desrues (CSIC-IESA)
María Dolores Martín Lagos (Universidad de Granada)
Miguel Requena y Díez de Revenga (UNED)
Remo Fernández Carro (Universidad de Castilla-La Mancha)
Joan Miquel Verd (Universidad Autónoma de Barcelona)
Laura Oso Casas (Universidade da Coruña)
Amparo Serrano Pascual (Universidad Complutense de Madrid)
Juan Manuel Iranzo Amatriaín (Universidad Pública de Navarra)
Jordi Garreta Bochaca (Universidad de Lleida)
Benjamín Tejerina Montaña (Universidad del País Vasco)
Luis Enrique Alonso Benito (Universidad Autónoma de Madrid)
Verónica de Miguel Luken (Universidad de Málaga)
Ana Arriba González de Durana (Universidad de Alcalá de Henares)
Antón Álvarez Sousa (Universidade da Coruña)

Consejo Asesor / Advisory Board:

Fabrizio Bernardi (European University Institute, Florencia)
Helena Béjar Merino (Universidad Complutense de Madrid)
Miguel Beltrán Villalba (Universidad Autónoma de Madrid)
Teresa Montagut Antoli (Universidad de Barcelona)
Antonio Ariño Villaroya (Universidad de Valencia)
Alexandro Bonano (Texas State University, USA)
Sergio Scheneider (Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil)
Cornelia Flora (Iowa State University, USA)
Mike Rigby (London South Bank University)
Mayte Algado Ferrer (Universidad de Alicante, Asociación Valenciana de Sociología)
Ángel Alonso Domínguez (Universidad de Oviedo, Asociación Asturiana de Sociología)
Antonio Trinidad Requena (Universidad de Granada, Asociación Andaluza de Sociología)
Fidel Molina (Universidad de Lleida, Asociación Catalana de Sociología)
Lola Frutos Balibrea (Universidad de Murcia, Asociación Murciana Sociología y C.ª Política)
Teodoro Hernández de Frutos (Universidad Pública de Navarra, Asociación Navarra de Sociología)
Antonio Lucas Marín (Universidad Complutense de Madrid, Asociación Madrileña de Sociología)
Jaime Minguijón Pablo (Universidad de Zaragoza, Asociación Aragonesa de Sociología)
Marcelo Sánchez-Oro Sánchez (Universidad de Extremadura, Asociación de Ciencias Sociales de Extremadura)
Octavio Níja Juárez (Universidad Rey Juan Carlos, Asociación Castellano-Manchega de Sociología)
Imanol Zubero Beaskoetxea (Universidad del País Vasco, Asociación Vasca de Sociología y Ciencia Política)
Félix Requena Santos (Universidad de Málaga, Presidente del CIS)
Xavier Bonal Sarró (Universidad de Barcelona, Asociación de Sociología de la Educación)
Rodolfo Gutiérrez Palacios (Universidad de Oviedo, Vicepresidente de FES)
Lucila Finkel Morgenstern (Universidad Complutense de Madrid, Vicepresidenta de FES)
Marius Domínguez i Amorós (Universidad de Barcelona, Vicepresidente de FES)
Marian Ispizua Uribarri (Universidad del País Vasco, Vicepresidenta de FES)
José Antonio Gómez Yáñez (Consultor, Universidad Carlos III, Secretario Ejecutivo de FES)
Roberto Barbeito Iglesias (Universidad Rey Juan Carlos, Vocal de FES)
Clara Guilló Girard (Consultora, Vocal de FES)

Sumario / Contents

Monográfico “La Situación Profesional y Académica de la Sociología Española: Diagnóstico y Perspectivas” / *Special Issue: Spanish Sociology between the Profession and the Academy: Diagnosis and Perspectives*

Coordinado por / *Guest Editors:*

Manuel Fernández Esquinas, José Beltrán Llavador, Lorenzo Navarrete Moreno

Presentación del monográfico / *Introduction to the Special Issue:*

José Beltrán Llavador, Manuel Fernández Esquinas, Lorenzo Navarrete Moreno 7-14

Artículos / *Articles*

- Formación y competencias en la profesión del sociólogo/a / *Training and competences in sociologist profession*
Màrius Domínguez i Amorós; José Antonio Gómez Yáñez 17-43
- Los sociólogos ante el mercado de trabajo / *The Sociologists in the Labour Market*
Celia Díaz Catalán; Adolfo de Luxán; Lorenzo Navarrete Moreno 45-71
- La sociología en la universidad y en el sector público en España: distintas percepciones del quehacer sociológico / *Sociology at the University and the Public Sector in Spain: Different Perceptions of the Sociological Work*
Celia Muñoz Goy, José Antonio López Rey 73-94
- La situación de los sociólogos españoles en el sector privado: implicaciones para la práctica y el desarrollo profesional / *The Situation of the Spanish Sociologists in the Private Sector: Implications for Practice and Professional Development*
Enric Sigalat 95-114
- Asociacionismo en entidades profesionales y científicas de la sociología / *Membership in sociological scientific and professional associations*
Clara Inés Guilló Girard; Paloma Santiago Gordillo 115-136

Las prácticas académicas externas: Reflexiones para los estudios de sociología / <i>External Academic Internships: Some Reflections for the Degree in Sociology</i> Lucila Finkel Morgenstern	137-151
--	---------

Notas de investigación / *Research Notes*

El área de conocimiento de sociología en las universidades españolas. <i>Locus institucional e identidad académica / The State of Sociology within the Spanish University. Institutional Locus and Academic Identity</i> José Beltrán Llavador	155-169
---	---------

La Sociología como profesión: Estrategias de potenciación de la profesión sociológica en el Principado de Asturias / <i>Sociology as a Profession: Strategies for Upgrading the Sociological Profession in the Principality of Asturias</i> Ángel Alonso Domínguez, Nerea Eguren Adrián, José Antonio González Fernández .	171-188
---	---------

La inserción profesional de las personas tituladas en sociología: un análisis para el País Vasco / <i>The Transition from School to Work of Sociology graduates: An Analysis for the Basque Country</i> Idoia Martín-Aranaga	189-209
---	---------

Debate / *Controversy*

<i>La profesión sociológica en el siglo XXI / The Sociologist profession in the 21st Century</i> Manuel Fernández Esquinas	213-224
---	---------

Presentación del monográfico / *Introduction to the Special Issue*

Presentación del monográfico. La tarea por hacer: Un diagnóstico de la sociología española entre la academia y la profesión /

Introduction to the Special Issue. The Task Ahead: A Diagnosis of Spanish Sociology between the Academy and the Profession

José Beltrán Llavador¹

Departament de Sociologia i Antropologia Social. Universitat de València
jose.beltran@uv.es

Manuel Fernández Esquinas

Instituto de Estudios Sociales Avanzados, CSIC
mfernandez@iesa.csic.es

Lorenzo Navarrete Moreno

Departamento de Sociología V. Universidad Complutense de Madrid
Inavarre@cps.ucm.es

Este número de la *Revista Española de Sociología* (RES) ofrece una aproximación a la situación profesional de la sociología en nuestro país. El monográfico presenta un conjunto de miradas que ponen el foco de atención en diferentes vectores en torno al oficio de sociólogo. Si bien cada aportación se centra en alguna cuestión específica y tiene entidad propia, todas ellas mantienen una relación de complementariedad con un objetivo común: ofrecer un diagnóstico de la sociología española a caballo entre el ámbito académico y el ámbito profesional. El supuesto de partida es tan sencillo de formular como complejo en su concreción, y consiste en la necesidad de tender puentes entre ambas esferas, desde la convicción de que el fortalecimiento de la disciplina revertirá en una mayor presencia y relevancia de la misma como actividad profesional, toda vez que su desarrollo profesional enriquecerá y ampliará el horizonte teórico, empírico y aplicado de la disciplina. Por eso decimos que es una tarea por hacer. Es cierto que en nuestro país la profesión y la disciplina es reciente en términos históricos y se puede constatar un notable avance en el proceso de institucionalización de la sociología, pero también se puede reconocer que todavía deben darse

pasos importantes para que alcance la identidad y el estatuto que reclama. Esa tarea supone un doble compromiso, epistemológico y social. Por una parte, el compromiso de pensar —explicar y comprender— nuestra sociedad; y por otra parte, el compromiso de evaluar nuestro papel en ella como científicos y actores sociales para contribuir a su cambio y a su mejora.

El contexto del que surge este trabajo tiene su origen precisamente en una inquietud compartida sobre el estado de la sociología, y en una pretensión de responder de manera reflexiva y proactiva a la misma. Como ya señalamos en el número 22 de la RES, en el espacio de debate titulado “¿Para qué sirve la sociología?”, la FES fue sensible a esta inquietud, haciéndose eco de las propuestas que surgieron a partir de las reuniones de la (ahora llamada) Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología, que se celebraron

¹ José Beltrán Llavador es miembro de la Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología. Manuel Fernández Esquinas es presidente de la Federación Española de Sociología (FES). Lorenzo Navarrete es decano del Ilustre Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología.

sucesivamente —con el precedente de un primer encuentro en la Universidad de Granada (2013)— en las universidades de Valencia (2013), La Coruña (2014), y más recientemente Alicante (2016), y cuyos contenidos pueden consultarse en la página web de la FES. También se contó en las conferencias mencionadas y en esta iniciativa con la participación activa del Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología. Entre las propuestas lanzadas en noviembre de 2013 estaba la de llevar a cabo un estudio diagnóstico para comprender mejor los límites y las posibilidades de la sociología como área (disciplina) y como cuerpo (profesión), en correspondencia con sus desarrollos teórico y práctico respectivamente. El trabajo realizado a partir de esta idea ha puesto su mayor énfasis en la dimensión profesional, si bien también ha llevado a cabo abordajes sobre la relación entre formación y profesión, y sobre el papel que está jugando y puede jugar la universidad en esa relación.

Así pues, el estudio en el que se basan los artículos de esta revista ha sido posible a partir de la confluencia de tres entidades: por un lado, la Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología, que llamó la atención sobre el interés de esta iniciativa y puso los medios a su disposición para colaborar en ella; por otro lado, el Ilustre Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología, que ofreció el marco y las herramientas metodológicas para llevar a cabo la encuesta de carácter estatal en la que se basan gran parte de los artículos; y además, la Federación Española de Sociología (FES), que apoyó desde el principio y dio impulso a su realización y a su difusión a través de los canales que le son propios, principalmente la revista RES en su nueva fase que incorpora una línea de números monográficos. Esta confluencia no es trivial, pues pone de relieve la posibilidad de cooperar —desde visiones, posiciones e intereses diferentes— en un objetivo compartido a través de un diálogo institucional. De modo que la diversidad de puntos de vista y la convergencia en propósitos comunes no sólo son compatibles y complementarios, sino que muestra uno de los principales supuestos de la sociología: su pluralidad de métodos, criterios y perspectivas.

Desde el punto de vista metodológico, cabe señalar que los artículos empíricos utilizan como base común una encuesta on-line sobre la situación profesional de los titulados y doctores en Sociología y Ciencias Políticas, realizada entre el 5 de septiembre y el 15 de octubre de 2014. El universo estaba compuesto por personas graduadas, licenciadas y/o doctoradas en Sociología y/o en ciencias políticas y sociología. La encuesta on-line se difundió principalmente a partir de correos electrónicos informativos a los socios de la FES, de las asociaciones territoriales de sociología, de asociaciones de profesionales de los estudios de mercado y opinión y a los miembros del Colegio Nacional y de sus respectivos sitios web, recibándose algo más de mil respuestas. Las cuestiones planteadas se dirigían a la formación y a la actividad laboral, con preguntas específicas para diferentes sectores de actividad así como para trabajadores por cuenta ajena. También se incluyó una batería de preguntas relacionadas con la profesión de sociólogo, conteniendo información sobre conocimientos y competencias, así como sobre pertenencia a asociaciones profesionales, aspectos de los que se da cuenta en varios artículos del monográfico. Adicionalmente, varias notas de investigación han utilizado datos y análisis específicos en el ámbito de las prácticas universitarias, los planes de estudio y las estadísticas oficiales de títulos y empleabilidad. En conjunto complementan la información obtenida en la encuesta y permiten realizar un diagnóstico de varias facetas de la sociología en sus vertientes académica y profesional.

CONTENIDOS DEL NÚMERO MONOGRÁFICO

El número consta de seis artículos y de tres notas de investigación, que presentan variaciones sobre una serie temática en torno a la situación de la sociología española y, de alguna manera, pretenden responder de manera tentativa, pero a la vez operativa, a la pregunta para qué sirve la sociología. Para ello, en este caso, las diferentes contribuciones obedecen a una doble dimensión: el objeto de investigación (qué), y la lógica de la investigación (cómo). En cuanto a la primera dimensión,

puede constatar una unidad en la pluralidad de enfoques antes señalada, cuyo hilo conductor es la preocupación por la sociología en la actualidad. En cuanto a la segunda dimensión, más allá de los procedimientos metodológicos compartidos a partir de fuentes primarias y las distintas fuentes secundarias, cabe subrayar la conversación fluida en términos científicos que las diferentes autoras y los distintos autores han mantenido para desarrollar sus hipótesis y presentar sus resultados, una muestra de cómo cada vez más la ciencia se construye a partir de redes de colaboración. En este sentido, también vale la pena destacar que, si bien el monográfico plantea un estudio sobre el caso español, cada aportación contextualiza nuestra situación local en algunas coordenadas de carácter internacional, ofreciendo algunas claves de comparación y algunas sugerencias que invitan a ampliar el foco de análisis.

La secuencia de los artículos obedece a un criterio de clasificación en tres partes. En la primera, los dos artículos iniciales se centran en la adquisición de competencias de sociólogas y sociólogos, una condición necesaria para ejercer la profesión, y en la empleabilidad de las personas que se gradúan en sociología. En la segunda parte, los dos artículos siguientes se ocupan de la polaridad público-privado: el tercero aborda el ejercicio profesional de la sociología en el sector privado, mientras el cuarto desplaza la atención a la actividad profesional de la sociología en el sector público, incluyendo la universidad como un actor dentro del mismo. En la tercera sección, los últimos artículos se detienen en aspectos singulares de la sociología en el ámbito académico: el quinto analizando el asociacionismo en sociedades científicas y profesionales que tienen relación con la sociología, y el sexto examinando la manera de implementar las prácticas académicas en las universidades que imparten el grado de sociología, una actividad que supone una toma de contacto y una experiencia relevante de los sujetos y las instituciones con el mundo de la profesión sociológica.

En la primera parte, el artículo que abre la revista, a cargo de Màrius Domínguez Amorós y José Antonio Gómez, lleva por título **Formación y competencias en la profesión del sociólogo**. Los autores

analizan la valoración que las personas egresadas en sociología realizan sobre las competencias que obtuvieron en su formación universitaria, así como la percepción acerca de su utilidad en la inserción y trayectoria profesional. Entre los resultados más relevantes se desprende una diversidad de trayectorias de inserción profesional en el ámbito de la sociología, en un contexto de fronteras difusas del conocimiento en el mercado profesional. Son estas trayectorias las que van a mediar en la percepción entre formación universitaria y trabajo sociológico, y las que en buena medida contribuyen a un auto-reconocimiento de la identidad profesional. En ese escenario, se señala la importancia de las competencias vinculadas con capacidades instrumentales y personales, así como las que se derivan de la disciplina y que pueden aplicarse en el quehacer sociológico. Los autores destacan la necesidad de una mayor interrelación entre la formación académica y el ejercicio técnico de la profesión, en un contexto adverso que ha exigido la revisión de planes de estudios y que en lo sucesivo seguirá exigiendo la reconfiguración del oficio de sociólogo hacia una creciente profesionalización.

La siguiente aportación se ocupa de **Los sociólogos ante el mercado de trabajo**, y sus autores son Celia Díaz, Adolfo de Luxán y Lorenzo Navarrete. En este artículo examinan la empleabilidad de los graduados en sociología desde una doble perspectiva: el acceso de los egresados al mercado laboral y de manera más específica los principales sectores de actividad en los que trabajan dentro del ámbito de la sociología. Los autores sostienen que pese a la falta de cierre social de la profesión sociológica, y en un escenario de crisis que ha elevado las tasas de desempleo y plantea dificultades objetivas, el grado de inserción laboral parece estar remontando y es relativamente positivo, observando la variedad de sectores de actividad en los que se desarrolla la profesión sociológica. También constatan la correlación que se da entre formación y empleabilidad, y confirman que el desempleo afecta más a las mujeres, confirmando una asimetría de género en la actividad sociológica que va disminuyendo, pero que todavía perdura; además, la variable edad confirma las dificultades de los más jóvenes a la hora de llevar a cabo inserciones laborales tempranas y

estables. Los autores señalan, coincidiendo con la primera contribución, la importancia de una sólida formación académica en relación con su anclaje profesional como factor que influye en la identidad de la sociología como profesión.

Los dos capítulos que vienen a continuación dan paso a un nuevo apartado, que pivota sobre la dualidad público-privado. Enric Sigalat es el autor del artículo que aborda ***La situación de los sociólogos españoles en el sector privado: implicaciones para la práctica y el desarrollo profesional***. En esta ocasión, la reflexión general gira en torno al sociólogo y la socióloga, centrada en el proceso de desarrollo profesional, mediante el análisis de la inserción y de la actividad laboral en el sector privado. Los datos de la encuesta permiten constatar a su autor que la profesión de sociólogo sigue anclada en actividades profesionales tradicionales, echando en falta la conquista de otras áreas de trabajo, tal como ha sucedido con otras disciplinas. En el sector privado, uno de los dominios que viene ocupando la sociología es el de la investigación de mercado, una parcela que comparte con otras disciplinas. Entre las conclusiones, Sigalat señala, por una parte, que las sociólogas y los sociólogos tienen su empleo principal como técnicos empleados, como parte de un equipo de trabajo, si bien con tareas que con frecuencia resultan ajenas al ideal en el que han sido formados. Por otra parte, el análisis de los procesos de inserción laboral en el sector privado muestra que el reconocimiento profesional de los titulados en sociología, aun detectando avances, debe ser mayor si se pretende superar la debilidad actual del ámbito del ejercicio profesional como autónomos y profesionales liberales. Coincidiendo con el resto de aportaciones, el autor plantea la necesidad de establecer puentes desde la sociología académica y profesional para conectar de manera más estrecha con lo que la sociedad nos reclama como disciplina. Y se dirige de manera directa a la universidad en su función, no sólo de llevar a cabo adaptaciones a la realidad profesional, sino de “crear tendencias y promover cambios en las metodologías, estrategias y teorías de los profesionales”.

Complementando el enfoque anterior, Celia Muñoz y José Antonio López analizan ***La sociolo-***

gía en la universidad y en el sector público en España: distintas percepciones del quehacer sociológico. El artículo presenta los perfiles de sociólogas y sociólogos al tiempo que la experiencia de la sociología y su valoración en la titulación y en la profesión en el ámbito público. Los autores señalan una valoración heterogénea relativa a las competencias adquiridas, más positiva cuanto mayor es el nivel profesional. También observan una ausencia llamativa de sociólogos entre puestos de responsabilidad política y altos funcionarios. Desde el punto de vista de la universidad, subrayan la necesidad de una mayor actualización, innovación y orientación de las asignaturas de la titulación para conectar con la praxis que requiere el mercado de trabajo sociológico, desde la apertura al diálogo con otros saberes y la respuesta a demandas concretas de una realidad cambiante.

La tercera parte de este número presenta dos nuevas aportaciones. El artículo dedicado al ***Asociacionismo en sociedades científicas y profesionales relacionadas con la sociología: análisis del caso español***, está elaborado por Clara Guilló y Paloma Santiago. En esta contribución las autoras exploran la organización, el perfil y el papel de las entidades asociativas de la sociología académica y profesional en nuestro país. El relativo desconocimiento de estas sociedades científicas es un indicador más de carencias de identidad profesional. Al tiempo, se señala que una institucionalización de estas entidades con mayor presencia y proyección pública podría ofrecer oportunidades valiosas para la construcción de una identidad común, al tiempo que generar beneficios en términos de capital social. Esta es una tarea más por hacer, así como la de superar la masculinización de la membresía de estas entidades, que contrasta con la situación de otros países.

Finalmente, Lucila Finkel lleva a cabo un examen de ***Las prácticas académicas en la sociología***. Enmarcando su análisis empírico en una reflexión donde se reivindica el valor de la teoría, la autora explora elementos que deben tenerse en el diseño de prácticas externas curriculares. Entre las conclusiones abiertas, se argumentan propuestas practicables encaminadas a una mayor integración

de las experiencias laborales a lo largo de la carrera, más allá del momento y del proceso en que estas se concentran en las prácticas académicas externas. La autora advierte, con sentido crítico, que la calidad de la organización de las prácticas también depende en buena medida de las condiciones de trabajo del profesorado, cuyo deterioro ha ido creciendo y que dificulta un contexto institucional favorable.

A los seis artículos anteriores se añaden tres notas de investigación, que complementan con enfoques específicos, el tema del monográfico. La primera de ellas, de José Beltrán, se titula ***El área de conocimiento de sociología en las universidades españolas: locus institucional e identidad académica***. Aquí se ofrece un panorama que se fija básicamente en la ubicación de los estudios de sociología en departamentos y facultades, así como en la oferta académica de la disciplina en grado y postgrado. Sobre la primera se observa una situación heterogénea y de paso se constata, coincidiendo con el resto de artículos, problemas de identidad y representación corporativa entre el profesorado docente e investigador de sociología. La toma de conciencia de estos problemas plantea la tarea de fortalecer la legitimidad de la disciplina y de reconstruir la identidad académica de quienes se ocupan de ella.

La segunda nota de investigación explora las ***Estrategias para potenciar la profesión sociológica: la perspectiva desde el Principado de Asturias***. Está elaborada por Ángel Alonso, Nerea Eguren y José Antonio González. Los autores ofrecen una discusión teórica sobre el rol del sociólogo y sobre las estrategias de actuación para potenciar la profesión en Asturias, partiendo del supuesto de que el mismo hecho de plantear este debate ya implica una herramienta de cambio. La discusión se enmarca en el entrecruzamiento del contexto global y local, en el que registran elementos a escala macro, meso y micro. Los autores constatan debilidades y fortalezas centradas en la situación de Asturias. Además, en su análisis encuentran algunas coincidencias relevantes con el resto de aportaciones de este monográfico que tienen implicaciones para la situación de la sociología en otros contextos.

Idoia Martín-Aranaga es la encargada de ofrecer la última aportación sobre ***La situación profesional de las personas tituladas en sociología: un análisis para el País Vasco***. Entre las principales características de la inserción, constata un proceso más lento en comparación con la de otros sujetos titulados. En el caso de las personas tituladas en Sociología en la UOV/EHU utilizan estrategias de redes sociales para acceder a empleos que se concentran mayoritariamente, con un carácter temporal, en el sector servicios y en empresas privadas de ámbito estatal. La percepción de las personas tituladas, en consonancia con las evidencias mostradas en el resto de aportaciones, es que su actividad profesional sufre desajustes en relación con sus estudios de sociología en la universidad.

El número se cierra con un breve escrito titulado ***La profesión sociológica en el siglo XXI***, realizado por Manuel Fernández Esquinas. Se trata de un texto a modo de debate en el que se plantea una estrategia para reforzar el papel de la sociología entre la academia y el mundo del trabajo. Para ello se parte de un diagnóstico de las tendencias actuales en las profesiones de las ciencias sociales, confrontado con la situación de la sociología española que se refleja en gran parte de los trabajos presentados en este número. Se proponen algunas posibilidades para explotar las fortalezas de nuestra disciplina relacionadas con la definición del trabajo, la imagen profesional y la organización de los estudios universitarios. Se trata de una propuesta, forzosamente parcial, que pretende ser un aporte más para avanzar en la acción colectiva que necesitamos reforzar para posicionar adecuadamente a los titulados de la sociología en un entorno social y económico complejo.

LA NECESIDAD DE UN DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN

Una relectura de los diferentes trabajos que contienen estas páginas nos ha permitido llevar a cabo algunas consideraciones sobre tres aspectos que quisiéramos compartir con lectoras y lectores, a saber: la cuestión relativa a la codificación del trabajo de socióloga y sociólogo en el mercado laboral; algunos problemas de percepción, representación e

identidad profesional; y la conexión entre la formación universitaria y el trabajo.

Respecto a la primera cuestión relacionada con **la definición de los trabajos de la sociología**, las diferentes perspectivas que se han presentado muestran un numeroso, variado y dinámico inventario de actividades que desempeña la figura o el perfil de sociólogo. Hasta el punto de que la versatilidad del oficio puede percibirse como una suerte de dispersión o eclecticismo metodológico que corre el riesgo de desdibujar o difuminar los contornos de su actividad en el ámbito laboral. Al mismo tiempo, esta versatilidad revela la enorme potencialidad de la actividad sociológica, su capacidad de adaptarse a contextos sociales muy plurales, algunos de ellos emergentes, para intervenir con las herramientas analíticas de interpretación, planificación y evaluación que le son propias. Es cierto, como advierte François de Singly, que un mundo multidimensional no puede ser explicado por una sociología unidimensional. Precisamente por eso, si se quiere trazar los límites y proyectar las posibilidades de la sociología en el terreno profesional, es necesario llevar a cabo una codificación del trabajo del sociólogo en el mercado laboral.

Este número ha ofrecido una aproximación en esta línea, pero su valor sería mucho mayor si sirviera como estímulo para plantear la necesidad de una codificación sistemática y periódica, inspirada, por ejemplo, en los observatorios de la vida del estudiantado o de su inserción profesional. En este caso, la observación estaría orientada principalmente al análisis, seguimiento y balance prospectivo del desarrollo profesional de la sociología, es decir, a explorar, para mejorar, los usos y prácticas sociales de la disciplina. Este trabajo de observación sistemática debería servir de base para realizar un mayor esfuerzo en la definición de los ámbitos de práctica sociológica, de manera vinculada a sectores económicos, de la administración y de la sociedad civil en los que existen mayores posibilidades de desarrollo laboral de los titulados. Además, debería servir como estrategia para conectar nuestras especialidades con los sectores del mundo real en los que se utiliza la sociología. Se trata de una condición necesaria para mejorar tanto las posibilidades de empleo como la legiti-

midad social de la disciplina. Existen numerosos sectores en los que la sociología se puede utilizar con mayor intensidad si nuestros titulados y nuestras instituciones disponen de una información y una estrategia adecuada para saber cuáles son las especificidades del trabajo del sociólogo y en qué puestos concretos se pueden desempeñar.

La cuestión de la **imagen y la identidad profesional** está directamente relacionada con la anterior. En los sucesivos trabajos de este número se han registrado algunos problemas de percepción, representación e identidad profesional. Problemas que atañen a la relación con el saber y con el hacer. Si la sociología es una forma singular de conciencia, los sociólogos —cuando analizan sus propias prácticas de manera reflexiva— reflejan una “conciencia para sí” por la que aprecian, reconocen y objetivan las variables que intervienen en sus condiciones, materiales y simbólicas, de trabajo. A lo largo de estas páginas se desprenden, al menos dos dilemas. Por una parte, el que muestra la distancia entre la representación social de la sociología (como profesión y como estudio) y la autopercepción que los propios sociólogos tienen acerca de su oficio. Efectivamente, las sociólogas y los sociólogos tienen una elevada valoración de su oficio y de su relevancia social, pero son conscientes de que ahora mismo sufre una tensión entre profesionalización a la que aspira y la proletarianización a la que está sometido, como sucede con otras ocupaciones que se acompañan del adjetivo de “sociales”. También asumen que su tarea remeda al mito de Sísifo, por la propia dinámica del cambio social —la sociedad como un objeto siempre en movimiento y en continua renovación— y por la necesidad de incorporar a su actividad una función añadida de carácter pedagógico. Además de practicar la sociología, es necesario enseñar su valor y su función con el fin de hacer (más) visible lo que aparece como (casi) invisible. Pero en este sentido cabe recordar, parafraseando el título de la película de Bertrand Tavernier, que en el quehacer sociológico, como en el educativo, “todo comienza hoy”. La educación hay que aplicarla a cada generación y a cada etapa de la vida. Del mismo modo, es necesario enseñar continuamente, sobre todo fuera de la academia, para qué sirve la sociología, y esa es

una responsabilidad que tienen todos los profesionales para lograr una adecuada percepción social de sus contribuciones.

Otro dilema característico es el que formuló Max Weber al distinguir entre la ética de la responsabilidad y la ética de la convicción, entre la política y la ciencia como vocación. En el caso de la sociología, la respuesta consiste no tanto en resolver el dilema, sino en disolverlo, pues si alguna ciencia se caracteriza por tener una naturaleza política, esta es, sin duda, la ciencia sociológica. No se puede hurtar a la sociología de su dimensión política y menos de su acento crítico, a menos de pagar el precio de vaciarla de contenido y de sentido, y de reducirla a una ciencia (o a una mera técnica) sin conciencia. Al mismo tiempo, los sociólogos se ven obligados a modular este aspecto constitutivo de la disciplina y gestionarlo adecuadamente en los distintos entornos de trabajo en los que pueden desarrollarla, de manera que sea compatible con nuestra imagen social y con nuestros intereses profesionales.

Por último, la **conexión entre formación universitaria y trabajo** ha sido abordada, como hemos visto, en algunos artículos en este número monográfico, pero sin duda el lugar de encuentro más relevante entre ambos se da a través del proceso de prácticas académicas que llevan a cabo las y los estudiantes de sociología. También en este espacio de vinculación y de anticipación del ámbito laboral se han señalado algunos problemas y algunas posibilidades de mejora. Sin perder de vista el momento y las circunstancias concretas en el que la sociología ha de operar, la formación universitaria debe saber combinar el mejor saber de la tradición con el estímulo de la innovación, la perspectiva local con la mirada global, y las urgencias del aquí y ahora con las exigencias del mañana. Pero sin duda es en el campo profesional donde la reflexión se materializa de manera más directa en acción, en una praxis fundamentada y nutrida por una formación teórica previa. Esta formación, que no se agota cuando finalizan los estudios universitarios, se verá enriquecida por la misma experiencia derivada de la actividad profesional sociológica.

En este sentido, las prácticas académicas de la sociología ayudan de manera decisiva a desmentir la falsa dicotomía entre pensamiento y acción, y

entre teóricos y prácticos. El pensamiento es acción orientada por propósitos conscientes, como la acción es reflexión en curso al servicio de fines pensados y previstos. En la medida en que la sociología supone una puesta en práctica del pensamiento, cobra su pleno sentido como una forma singular de vida social, como praxis social. Y nuestra socialización en esa forma de vida comienza en las instituciones educativas y de manera específica en la formación universitaria. La sociología, en su dimensión profesional y académica, debe ser capaz de asumir una alianza tensa entre utilidad y responsabilidad: los académicos no pueden ignorar que el estudiantado que finaliza su carrera tiene expectativas legítimas de inserción laboral; no se trata, como a veces se ha reprochado, de confundir la universidad con una oficina de empleo, pero negar la realidad de un mercado profesional por parte del personal docente e investigador es un síntoma de irresponsabilidad. Por otra parte, la sociología puede responder de manera crítica y constructiva a las exigencias tan desmedidas como erróneas de rendición de cuentas (*accountability*) desplazando la dirección de la cuestión: no se trata tanto de rendir cuentas sino de rendir sentido (*sense-ability*). Es lo propio de las ciencias sociales, que debe formar ciudadanos además de recursos humanos. Cambiemos por tanto la pregunta y la demanda equivocada si queremos dar respuestas y propuestas acertadas.

A modo de conclusiones abiertas, tan sólo diremos que este estudio puede ser una pequeña ilustración, pero significativa, de lo que podríamos denominar, parafraseando a François Dubet, una sociología de la experiencia sociológica. Esto es, una reflexión derivada del análisis de la experiencia acerca de aquello que somos y de aquello que queremos ser, en tanto que sujetos que formamos parte de un campo académico y de un cuerpo profesional que aspiran a un mayor reconocimiento social. También es una reflexión sobre aquello que hacemos y aquello que podemos hacer, sobre los límites y las posibilidades de nuestra actividad y de nuestra praxis social. Si algo revelan las piezas que componen este número, es que "los que a sí mismos nos llamamos sociólogos" necesitamos pensar y reconstruir nuestra identidad no en términos de posesión, o de reacción, sino de relación y de respeto.

Pensarnos y reconstruirnos con respeto es hacerlo respectivamente, respecto a, o en relación con los demás, con los otros (que nos explican y a los que damos explicación). Sólo de esa manera podremos volcar nuestra mirada sociológica —que interviene en aquello que mira— y desarrollar nuestro oficio en una acción profesional de la que al mismo tiempo haremos un compromiso social. Sociología y compromiso son indisociables. Pues lo propio de la sociología, una tarea siempre inacabada, siempre por hacer, es denunciar las desigualdades y enfrentar los hechos incómodos con los ojos abiertos, afrontar las contingencias del mundo social con la inteligencia de la solidaridad y comprender cada vez con más claridad eso que llamamos sociedad, no sólo para describirla, sino para reescribirla. Y

todo ello, además, ha de hacerse de manera vinculada a la realidad laboral del entorno institucional en la que cada uno trabaja, ya sea en la empresa, en la administración o en el tercer sector, con la responsabilidad que supone utilizar los conocimientos de la disciplina para resolver problemas prácticos y construir con ello carrera profesional coherente. Se trata de importantes retos que están en la base de la disciplina prácticamente desde su fundación. Por ello es necesario realizar cada cierto tiempo un diagnóstico de la profesión de manera vinculada con el sistema de educación superior. Los trabajos de este número monográfico nos pueden dar algunas pistas para avanzar de manera sistemática por este camino a través de la colaboración entre las instituciones de la sociología.

Artículos / *Articles*

Monográfico. La Situación Profesional y Académica de la Sociología Española: Diagnóstico y Perspectivas /

Special Issue. Spanish Sociology between the Profession and the Academy: Diagnosis and Perspectives

Coordinado por / *Guest Editors:*

Manuel Fernández Esquinas, José Beltrán Llavador, Lorenzo Navarrete Moreno

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.

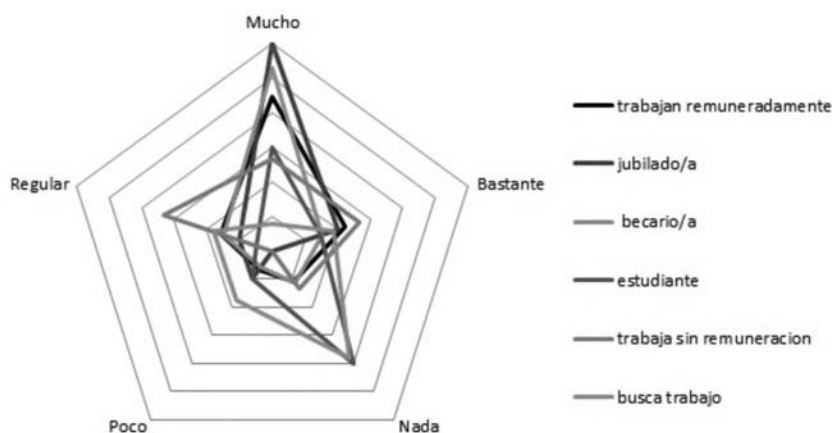


Figura 1. Relación de la actividad laboral con los estudios realizados. Porcentajes

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

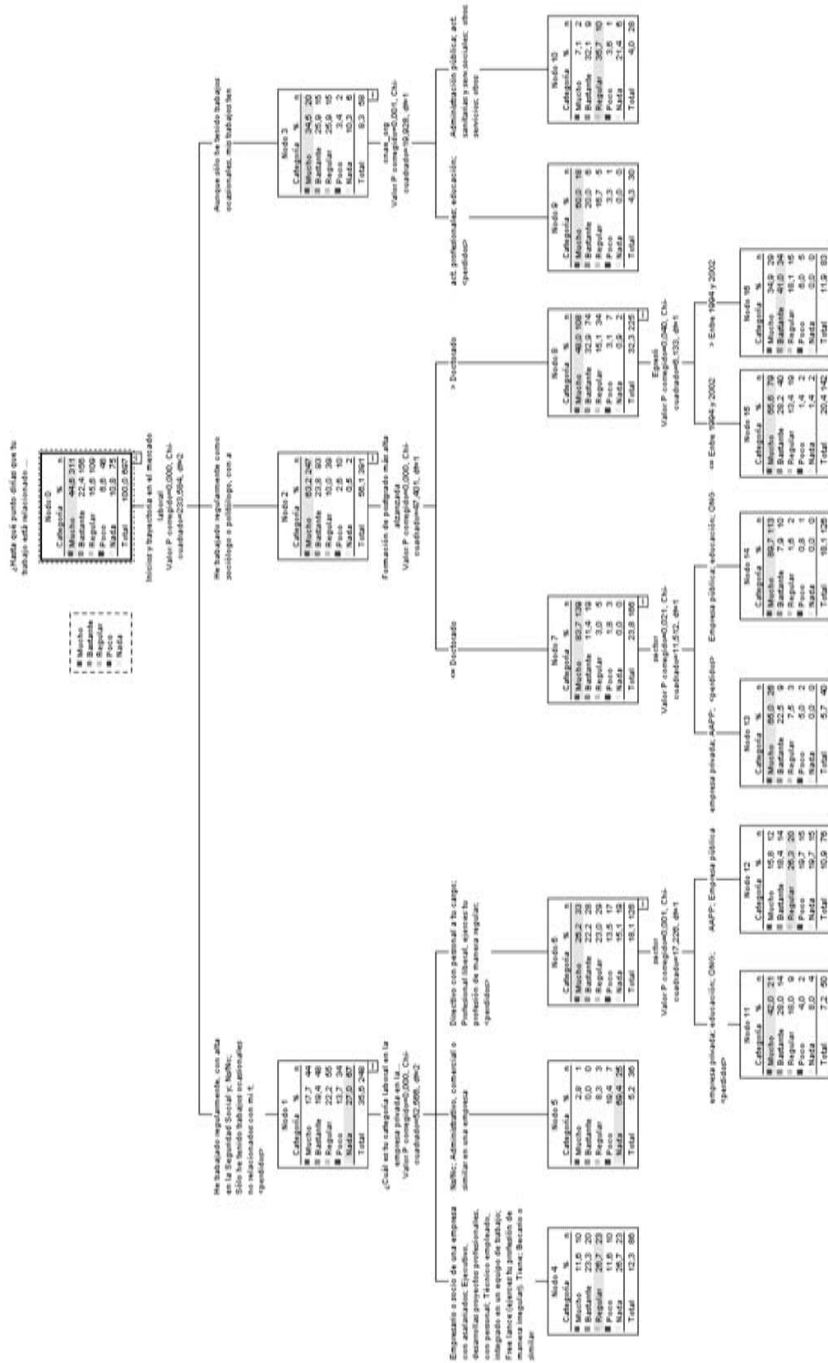


Figura 2. Relación de los estudios universitarios con la relación laboral según ciertas variables de trayectoria formativa y socioprofesional. Análisis de segmentación

Nota: Análisis de segmentación (Árbol de decisiones). Procedimiento CHAID. 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.

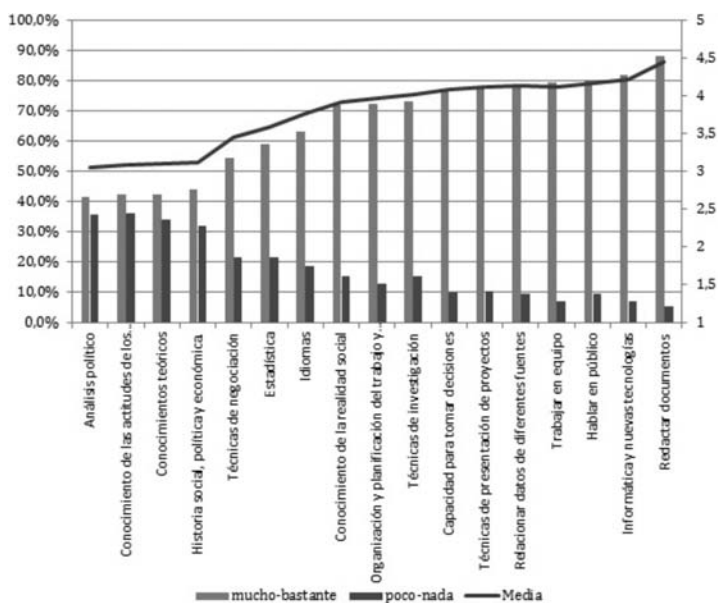


Figura 3. Importancia de las aptitudes y conocimientos en el trabajo y en su trayectoria profesional. Porcentajes y medias.

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-

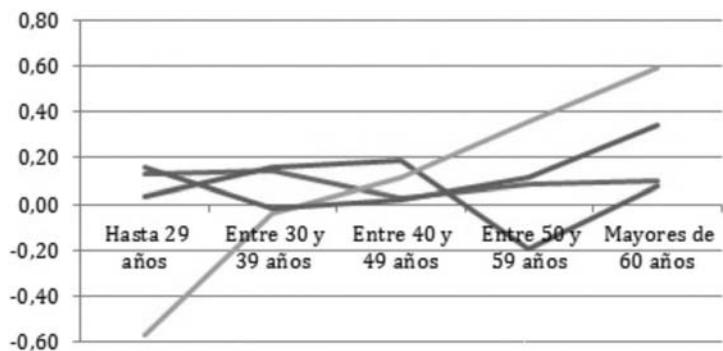
de afirmar que, en una situación de crisis de empleo como la actual en España, los mejor posicionados serán los que posean tanto la dimensión curricular, la dimensión organizacional y relacional, así como la dimensión comportamental técnica. Aunque los resultados de estos autores permiten señalar que, 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.

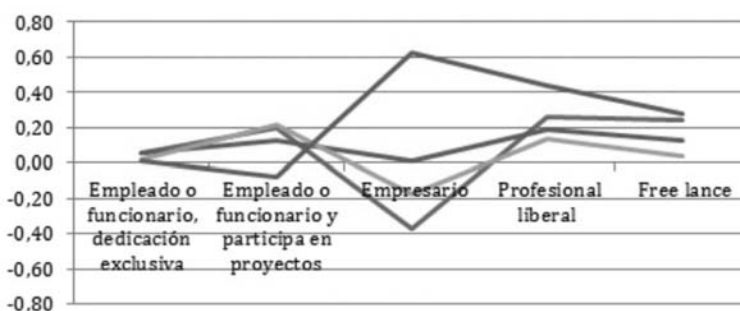
Tabla 2. Matriz de dimensiones de la importancia en el ejercicio profesional de la batería de aptitudes y conocimientos. Valores de los ítems en las dimensiones factoriales

	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

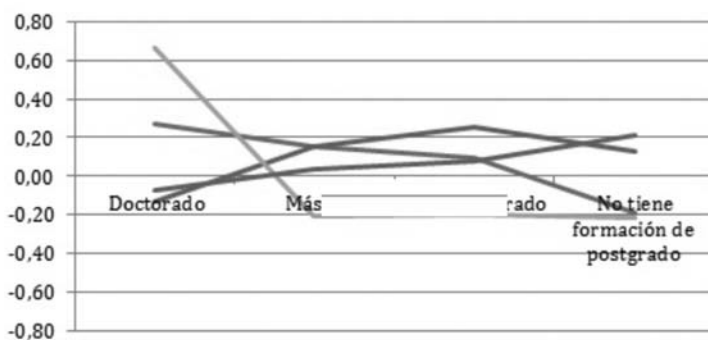
Nota: Análisis factorial con el método de extracción de análisis de componentes principales y una rotación de normalización Varimax con Kaiser. Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,924. Prueba de esfericidad de Bartlett con un nivel de significación < 0,001. Fuente: *Op. cit.* Elaboración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



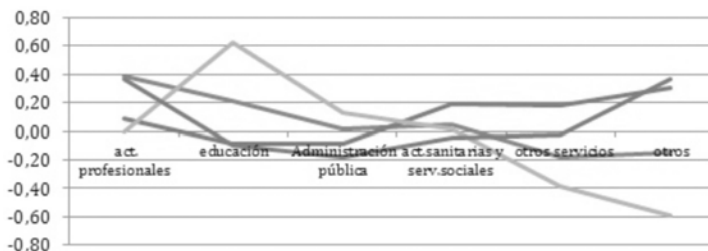
Grupos de edad



Situación laboral



Formación de postgrado



Sector de actividad

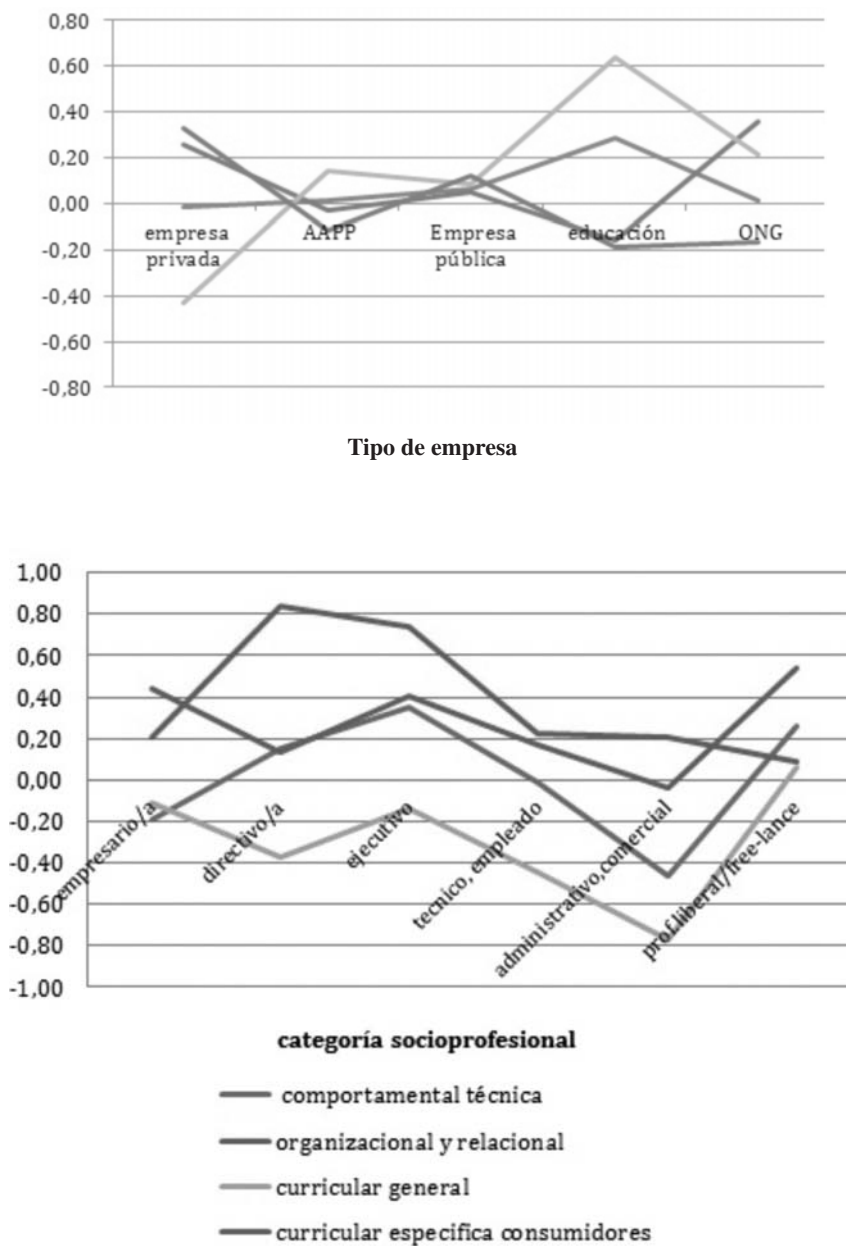


Figura 4. Valoración de las dimensiones competenciales en la trayectoria profesional según edad, formación de postgrado, situación laboral, sector de actividad y categoría socioprofesional. Medias. Subpoblación de la muestra que está ocupada en la actualidad

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).

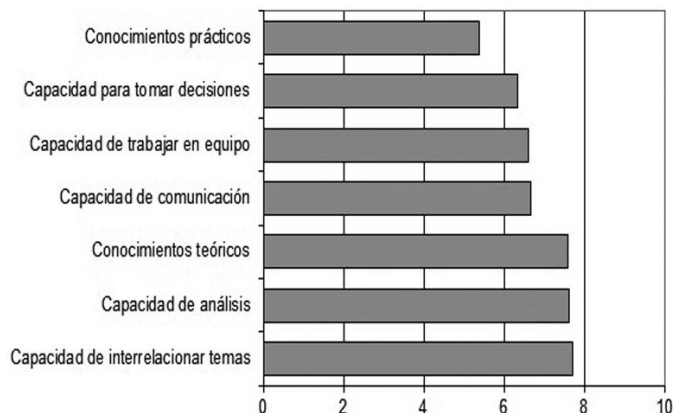


Figura 5. Valoración de la formación teórica o práctica adquirida así como ciertas habilidades desarrolladas en los años de estudio. Medias

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

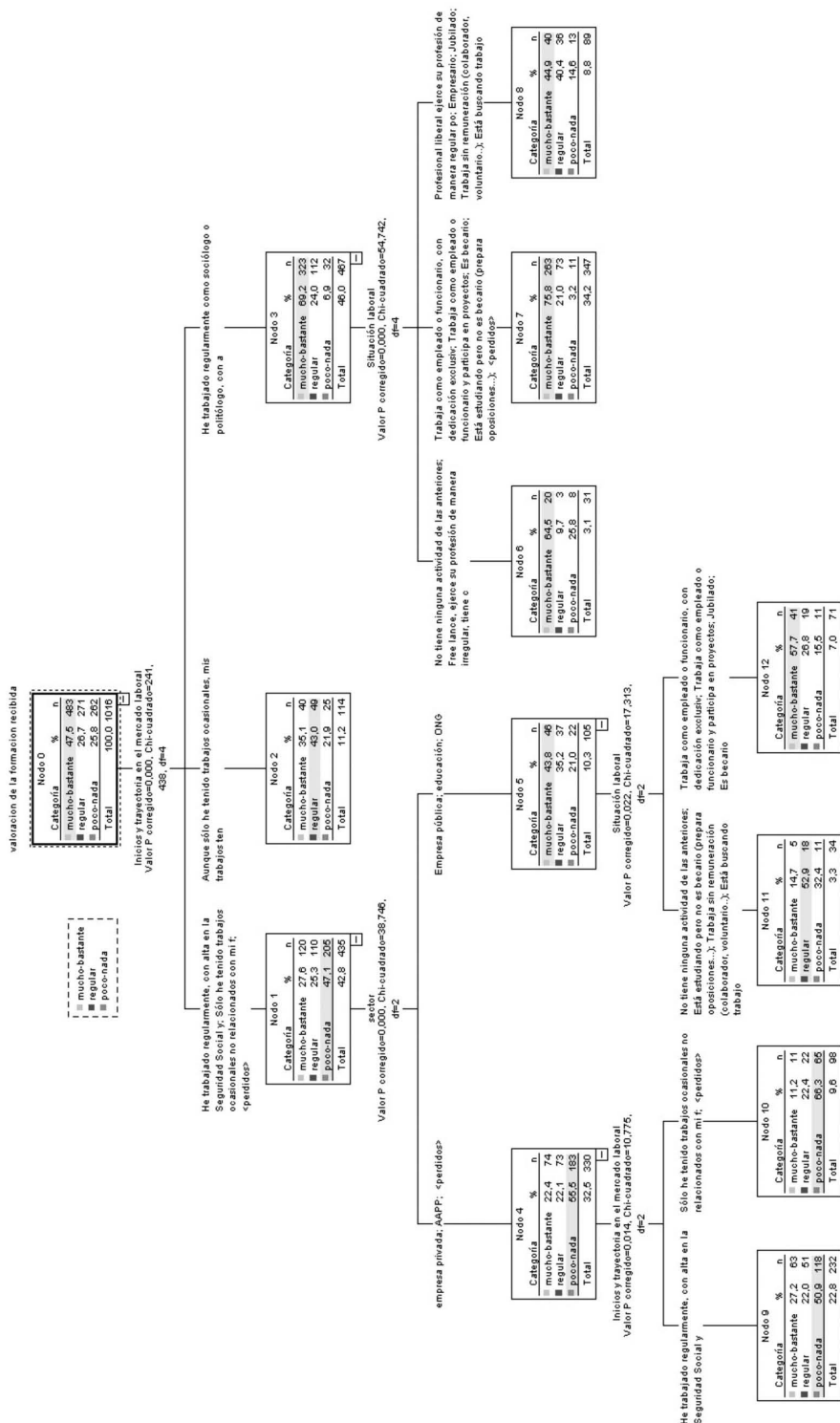


Figura 7. Valoración de la formación recibida respecto a la empleabilidad laboral según variables de trayectoria socioprofesional. Análisis de segmentación
Nota: Análisis de segmentación (Árbol de decisiones). Procedimiento CHAID. Fuente: Op. cit. Elaboración propia

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

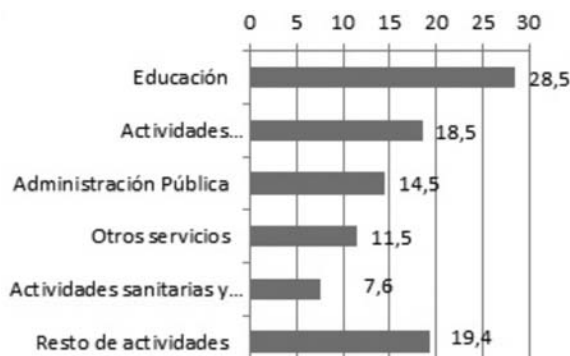


Figura 8. Sector de actividad. Porcentajes

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

Artículos / Articles

Los sociólogos ante el mercado de trabajo

The Sociologists in the Labour Market

***Celia Díaz Catalán**

Ilustre Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología. España/*Spain*
celia.diaz@colpolsoc.org

Adolfo de Luxán

Ilustre Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología. España/*Spain*
servicioempleo@colpolsoc.org

Lorenzo Navarrete

Ilustre Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología. España/*Spain*
direccion@colpolsoc.org

Recibido / Received: 29/02/2016

Aceptado / Accepted: 20/09/2016

RESUMEN

La empleabilidad de los graduados en sociología es sin duda una de las cuestiones que más preocupaciones genera en torno a nuestra carrera. Esta cuestión plantea asimismo dos inquietudes. Por un lado, el acceso que tienen los egresados en nuestra disciplina a los puestos de trabajo que ofrece el mercado laboral y por el otro, la relación de estos con la profesión sociológica. En este artículo se analizan los principales sectores de actividad donde desarrollan su actividad los sociólogos en España y la relación de estos trabajos con la carrera sociológica. Para ello se utiliza una encuesta a sociólogos españoles. Los análisis contemplan una situación laboral mejor que la de otras disciplinas, debido en buena medida a la diversidad de trayectorias laborales desde las que se ejerce la profesión sociológica. Esta característica muestra el potencial de adaptación de nuestra carrera al mismo tiempo que dificulta la identidad profesional.

Palabras clave: empleo, desempleo, profesiones, sociología, sectores de actividad.

ABSTRACT

The employability of people with a university degree in sociology is, undoubtedly, one of the main concerns about our professional careers. This question has two sides, on one hand the access of the graduates to the jobs that labour market offers, and on the other hand the relationship between these jobs and the sociological profession. In this article we analyse the main professional areas where sociologists work in Spain, and the relationships of these jobs with the sociological profession. The analysis shows a better labour situation than other disciplines, due to the diversity of labour trajectories to practise the sociological profession. This feature confirms the adaptation power of our career at the same time that complicates professional identity.

Keywords: employment, unemployment, professions, Sociology, occupational sectors.

***Autor para correspondencia / Corresponding author:** Celia Díaz-Catalán. Ilustre Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología. Calle Ferraz, 100. 28008 Madrid.

Sugerencia de cita / Suggested citation: Díaz-Catalán, C., Luxán, A., Navarrete, L. (2016). Los sociólogos ante el mercado de trabajo. *Revista Española de Sociología*, 25 (3 Supl.), 45-71.

(<http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2016.7>)

INTRODUCCIÓN

La profesión sociológica se encuentra estos días en una complicada situación en que la crisis de empleo se suma a las dudas recurrentes sobre el objeto y la utilidad social de la disciplina¹. Algunos autores consideran que el valor de la sociología ha sido ampliamente reconocido, extendiéndose en la práctica en diversos entornos políticos, económicos y sociales, pero que sin embargo, no se ha afianzado la importancia del papel de los sociólogos en estos desarrollos. Esta “incierto victoria” (Giner, 1993) cuya deriva trae consigo una sociología sin sociólogos (Christie, 1999), conlleva entre otros riesgos el de vulgarizar la disciplina, a falta de las competencias y rigor necesarios para una buena práctica sociológica (Pérez Yruela, 2016).

Esta falta de cierre social (*social closure*) de la profesión sociológica es una de sus principales debilidades (Machado, 2012) y se manifiesta en numerosos debates (Beltrán Llavador, 2014; González de la Fe, 2014), que relacionan esta indefinición del campo sociológico con la progresiva separación entre las sociologías académica y profesional. En muchos foros disciplinarios de nuestro país se ha insistido en la necesidad de acercar ambas, de tal manera que absorban la una de la otra, y generen conocimiento que mejore la profesión y sus cometidos particulares. Al mismo tiempo, otros autores insisten en la necesidad de adecuar la formación universitaria al actual mercado laboral (Gómez Yáñez, 2012), de tal manera que sirva para definir el espacio profesional de los sociólogos (de la Torre Prados, 2012).

En este contexto la empleabilidad de los graduados en sociología es una de las mayores preocupaciones en torno a nuestra profesión, sobre la que se plantean asimismo dos inquietudes: el acceso de nuestros egresados al mercado laboral y la relación de los trabajos que ocupan con la profesión sociológica. En este trabajo queremos ayudar a resolver estas importantes cuestiones dentro de nuestra profesión, a partir del conocimiento del tra-

bajo de los sociólogos en España. El objetivo principal es, por tanto, indagar sobre sus condiciones y trayectorias laborales, su estabilidad y el desarrollo de la disciplina sociológica en sus itinerarios profesionales. Identificaremos también los nichos de empleo donde trabajan y, por último, analizaremos los factores que influyen en el ejercicio profesional de la sociología.

Nuestra hipótesis de partida es que la empleabilidad total de los egresados en Sociología es buena en términos relativos, dentro del contexto laboral actual, precisamente porque existen trayectorias muy diversas, en áreas profesionales variadas. Por otra parte, creemos que determinadas variables como el sexo, los estudios de postgrado, y la edad influyen tanto en el grado de inserción laboral como en las condiciones en que se trabaja. Así, las personas más jóvenes son las que encuentran más dificultades tanto para estabilizarse como para acceder a puestos acordes con su cualificación.

El artículo se estructura en cuatro apartados. A continuación, revisamos diferentes estudios sobre la empleabilidad de los sociólogos, primero en otros países, y en el caso español después. Posteriormente, en la metodología presentamos las características básicas de la encuesta sobre la situación laboral de los sociólogos en España, las variables utilizadas en este trabajo y la estrategia de análisis seguida. En el apartado de resultados se expondrán, junto a los análisis descriptivos sobre la ocupación de los sociólogos, sus trayectorias laborales y los sectores donde se localiza su actividad, para después analizar los factores que influyen en que las carreras profesionales tengan relación con la sociología. Por último, apuntaremos unas conclusiones a tenor de los datos.

LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS EN SOCIOLOGÍA

En este apartado se estudia la empleabilidad de los titulados en Sociología en el contexto internacional. Después esbozamos las características del mercado laboral español y finalmente revisamos diferentes trabajos sobre la inserción laboral de las personas tituladas en sociología en nuestro país.

1 Ver como ejemplo el artículo de Beltrán Llavador (2014) en esta revista cuyas inquietudes allí formuladas, dan lugar a este estudio.

La inserción laboral de los sociólogos en el contexto internacional

El trabajo de la profesión sociológica ha sido objeto de diferentes estudios internacionales en los que se han tratado temáticas tales como la inserción laboral, las áreas profesionales, la relación del empleo con la formación y competencias adquiridas durante la formación, o el grado en que presentan una sobrecualificación para los puestos de empleo que ocupan. La Asociación Americana de Sociología (ASA por sus siglas en inglés) por ejemplo, realizó una encuesta en tres oleadas (2005, 2007 y 2009) a las personas que obtuvieron su título en sociología en 2005. Dos años después de su titulación, apenas el 5% ni trabajaba ni continuaba sus estudios (Spalter-Roth y Van Vooren, 2008b). El trabajo de los sociólogos se concentraba principalmente en las áreas profesionales de: Servicios Sociales, Trabajos Administrativos, Gestión (incluyendo el área de los Recursos Humanos) y Marketing y Ventas. Las prácticas, sin embargo, estaban localizadas mayormente en dos grandes categorías: Servicios Sociales y Ciencias Sociales y en Investigación. En 2009, aunque el 77% de los sociólogos encuestados había cambiado de empleo, la mayoría permanecía en la misma área profesional (Spalter-Roth y Van Vooren, 2010).

Otra faceta interesante en estos trabajos tiene que ver con que la satisfacción con la carrera disminuye con el paso del tiempo. No obstante, los autores señalan esta satisfacción como un factor importante en la consecución de un trabajo relacionado con la misma, ya que está ligada a una mayor consciencia de las competencias adquiridas en la formación, que favorece las posibilidades de conseguir un puesto relacionado (Spalter-Roth y Van Vooren, 2008a).

En los trabajos de la ASA se reflejan las amplias posibilidades de empleabilidad en una diversidad de áreas profesionales de los sociólogos en Estados Unidos. Esta variedad no parece representar ningún tipo de debilidad para la profesión en ese contexto, como sí se ha revelado en otros países del sur del continente americano, o en algunos países europeos.

En el caso de Argentina, Blois (2009) reflexiona sobre las dificultades de profesionalización de los

sociólogos allí y señala la contradicción producida entre la búsqueda de una mayor elasticidad de los sociólogos por adaptarse a una cantidad más grande de servicios y la identificación de la sociología como vocación crítica. Esta vocación reivindica el papel del sociólogo como “intelectual público”, dejando de lado toda preocupación ligada al éxito laboral de sus practicantes (Blois, 2009). En última estancia detecta un conjunto variado de espacios laborales cubiertos por sociólogos, entre los que destaca la consultoría especializada en análisis de mercados o en estudios de opinión. Otro nicho importante se sitúa en los departamentos de recursos humanos, sea en el ámbito de la empresa privada, o en organismos internacionales, para concluir que esto es consecuencia, en buena medida, de que la profesión sociológica se ha definido por una gran diversidad y versatilidad.

Esta gran heterogeneidad en la profesión sociológica también está presente en Uruguay, lo que ha resultado en la falta de un cuerpo profesional propio, delimitado de otras disciplinas (Hein, 2003). Sin embargo, al mismo tiempo ha permitido la presencia de sociólogos en numerosas empresas de marketing y de opinión pública, con su correlato en la presencia de sociólogos en los medios de comunicación. Asimismo, los sociólogos han ocupado importantes posiciones en la creación de ONG y en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas estatales.

En Europa existe una diversidad de situaciones, de las que cabe resaltar el caso francés debido a las conexiones de la sociología española con tradiciones de la sociología francesa. Los análisis recientes realizados por Piriou (2006) muestran la dualidad entre la orientación de la sociología académica predominante en Francia durante el desarrollo de la disciplina, que conciben al sociólogo como intelectual, y las demandas efectivas de habilidades sociológicas en distintos segmentos del mercado de trabajo. Esta tensión ha contribuido a difuminar la presencia de los sociólogos en el mercado de trabajo, a pesar de la presencia en numerosos sectores de actividad y la existencia de diversas carreras profesionales.

A pesar de que los países mencionados se caracterizan por realidades sociales y laborales muy

distintas, presentan una serie de coincidencias respecto a la profesión sociológica. Por una parte, se constata que los sociólogos en todos estos países encuentran nichos laborales en muy diversos sectores. Por otro lado, se distingue la existencia de una cierta tensión entre la sociología más afín a la academia y el trabajo de los sociólogos en campos distintos dentro del mercado laboral. Esto conlleva a la posible aparición de insatisfacción con la carrera y a una menor identificación con la profesión entre los sociólogos, cuyo trabajo no es tan reconocido en la profesión.

Sobre la inserción de los sociólogos en España

Antes de examinar la situación laboral de los sociólogos en España creemos conveniente contextualizar la inserción laboral de los titulados en nuestro país y compararla con los países del entorno europeo. Para esto se utilizan la tasa de desempleo y la sobrecualificación como indicadores principales.

Contexto laboral en España

La formación superior en España constituye un fuerte factor frente al desempleo, tal y como se observa en los datos de la Encuesta de Población Activa. En 2014 con una tasa media de desempleo del 25,4%, se situaba en el 16,3% para las personas con educación universitaria, superando el 47% para aquellos sin estudios primarios completos². Esta relación es similar en todos los países del entorno europeo, aunque las tasas de desempleo para el conjunto de la UE son prácticamente un tercio de las españolas. En 2013 entre las personas con educación superior era del 5,9%, para quienes habían acabado la educación secundaria era del 8,6% y, finalmente del 17,9% para personas con estudios primarios o inferiores³.

En lo que respecta a la tasa de sobrecualificación, referida a las personas que trabajan en un

puesto para el que se requiere una cualificación menor de la adquirida, García Montalvo (2009) denunciaba el alto nivel que alcanzaba para los titulados universitarios en España, en comparación a otros países de referencia de la OCDE (2007). Martínez García (2013) valoraba esta tasa en un rango entre el 13,8% y el 20,7%. Más recientemente, los autores de un informe sobre la juventud española estimaban el ascenso de la proporción de jóvenes sobrecualificados en nuestro país al 32% en 2011, frente al 21,2% de la UE27 y muy por encima del resto de países analizados⁴ (Moreno Mínguez y Rodríguez San Julián, 2013). En el caso concreto de la rama de las ciencias sociales García Montalvo (2009) situaba esta tasa en el 34,5% para el último empleo, alcanzando el 47,5% en el primer empleo tras la graduación, por encima de la media de los titulados universitarios (27,7% y 39,3%, respectivamente) y del resto de ramas de conocimiento, a excepción de las humanidades.

El contexto laboral de los sociólogos

Estudiar la inserción de los sociólogos a partir de los trabajos existentes presenta ciertos problemas, entre los que resaltamos su parcialidad y su sincronía. En algunos se intenta analizar la evolución de la trayectoria laboral de los egresados, aunque en ningún caso han sido repetidos, por lo que estos estudios no permiten seguir tendencias. En función de los datos utilizados, se pueden clasificar fundamentalmente en dos tipos, los que analizan las fuentes estadísticas ofrecidas por las distintas administraciones públicas y los que producen datos a partir de encuestas dirigidas a una parte del colectivo. Los primeros tienen un mayor alcance, pero no analizan con profundidad el tipo de inserción profesional ni las características de la carrera profesional de los titulados en sociología. Los segundos, estudios de universidades y colegios profesionales principalmente, están enfocados a sus propios colectivos y no abarcan la situación del conjunto estatal, por lo que sus resultados no son extrapolables al conjunto poblacional.

2 www.ine.es

3 http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=tps00066

4 Alemania, Francia, Italia, Reino Unido.

Tabla 1. Tasa de afiliación de los egresados universitarios del curso 2009-2010, cuatro años después de finalizar sus estudios

	N.º de Egresados/as	2011	2012	2013	2014
Sociología	731	41,00%	46,40%	45,60%	53,90%
Ciencias Sociales y Jurídicas		44,50%	54,90%	57,7%	63,80%
Ingeniería y Arquitectura		46,90%	59,10%	61,20%	67,20%
Artes y Humanidades		30,40%	39,70%	43,40%	48,80%
Ciencias de la Salud		43,70%	63,60%	67,50%	71,40%
Media Nacional	190 749	43,40%	55,60%	58,60%	64,40%

Fuente: MECD, 2014. Elaboración propia

En el ámbito de los estudios de organismos de la Administración General del Estado, destacan dos publicaciones recientes, una del Ministerio de Educación y otra del Instituto Nacional de Estadística (INE). En el Informe: *“Inserción laboral de los egresados universitarios. La perspectiva de la afiliación a la Seguridad Social”* (MECD, 2014) se analizan las tasas de afiliación a la Seguridad Social de los egresados en 2010 desde 2011 a 2014. La tasa de afiliación de los titulados en sociología es inferior a la media nacional e incluso a la de la rama de ciencias sociales y jurídicas, como se muestra en la Tabla 1. Sin embargo, al entrar en detalle, se observa que la alta empleabilidad de los titulados en Administración y Dirección de Empresas (10 867 egresados/as con una tasa de afiliación del 72,7% en 2014) distorsiona la media de ciencias sociales. Extrayendo esta carrera se advierte que la tasa de inserción de sociología es muy similar a la del resto de titulaciones de ciencias sociales, e incluso mejor que la de una titulación bien asentada como Derecho (49,4% en 2014).

Por otra parte, el INE ha publicado la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 en la que se analiza la inserción profesional en 2014 de las personas egresadas en la Universidad en 2010 (INE, 2015). Los datos ofrecidos son esperanzadores para los titulados en Sociología, en

comparación a otras titulaciones de ciencias sociales. Con una tasa de empleo del 67,6%, se sitúa en mejor posición que titulaciones como Psicología (64,6%), Derecho (49,2%), Periodismo (61,5%), Gestión y Administración Pública (62,1%) o Trabajo Social (63,5%)⁵.

Para conocer las características de los puestos de trabajo en relación a la carrera hay que recurrir al segundo tipo de estudios mencionado. Por ejemplo, Fernández Alcalde (2010) analiza la búsqueda de trabajo de los egresados en sociología a partir de los epígrafes del sistema del INEM. Encuentra una importante disminución en el número de los que inscriben su busca como “sociólogos, antropólogos y similares” en los años 2001, 2007 y 2008, que pasa del 85% en 2001 al 40% en 2008. Deduce que la ocupación de los sociólogos tiene lugar en trabajos no relacionados con la sociología. Sin embargo, pensamos que hay cuestiones matizables. Por un lado, cabe destacar que sólo el 8,5% de los titulados que consiguieron empleo fueron contratados con este epígrafe particular. Por otro lado, este análisis presenta una visión bastante reducida de la aportación de los sociólogos a otros campos, mostrando preocupación incluso por la proporción de sociólogos que

5 http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176991&menu=ultiDatos&idp=1254735976597

buscan empleo en ámbitos desde los que creemos que se puede desarrollar plenamente nuestra profesión, aunque no sea explicitado en su nomenclatura. Algunos ejemplos son los epígrafes de temas de igualdad y trabajos sociales (22%), en administración de empresas y recursos humanos (21,5%), o como profesores de secundaria (5,5%).

En los estudios elaborados a partir de encuestas al colectivo se reflejan unas conclusiones bastante similares. En *“La actual institucionalización de la sociología en España”* (Durán Heras, 2001) se deducía que los principales nichos de mercado de los sociólogos eran la docencia (30% de los encuestados), la investigación (17%) y las administraciones públicas (el 13% eran funcionarios). No obstante, este estudio presenta una limitada representatividad además de haberse realizado en un contexto laboral muy diferente al actual. Con el mismo problema temporal, pero aportando mayores matices sobre el empleo de los sociólogos en ese momento, destaca el estudio del Equipo de Estudios EDE para la Universidad Complutense de Madrid⁶. En este describen que, a pesar de los alentadores datos de empleo, con el 92% de los encuestados trabajando, hay matices menos optimistas, como la temporalidad del 40% de los trabajos, o la parcialidad de las jornadas del 18%, pero sobre todo, que más de la mitad (62%) correspondían a una categoría inferior. Además, en todos estos aspectos se reflejaba una situación relativa peor para las licenciadas respecto a los licenciados (Equipo EDE, 2001). Todos estos hallazgos, si bien no son generalizables por circunscribirse a los titulados de una sola universidad, ofrecen una buena fotografía del panorama de aquel momento.

En 2005 la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA) elaboró el Libro Blanco del título de grado en Ciencias Políticas y de la Administración, Sociología y Gestión y Administración Pública, destinado a la adaptación a los grados universitarios (ANECA, 2005). Para su confección se recolectaron una serie de estudios previos de universidades y colegios profesionales⁷

y se realizó una encuesta a 1287 egresados de las titulaciones analizadas, de las cuales 539 eran sociólogos. El dato más positivo es que el 77,6% del total de la encuesta se encontraba ocupado en ese momento. Para el caso de los sociólogos los perfiles profesionales mayoritarios eran los relacionados con políticas públicas, intervención social, educación, organización del trabajo e investigación.

En el estudio *“Perfil Profesional del Sociólogo/a. Conociendo los Perfiles Profesionales de Sociología y Ciencias Políticas, Nuevas Oportunidades de Empleo”* (Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Sociología y Ciencias Políticas de Navarra, 2009)⁸ se destaca que las tres cuartas partes de los entrevistados manifestaban haber trabajado en algún empleo relacionado con la carrera. Las áreas de actividad estaban vinculadas con el empleo (24%), la investigación (22%), la formación (20%) y la intervención social (17%). Por lo que se refiere a los sectores de actividad, la mayor participación de los sociólogos tenía lugar en la administración pública (44%), seguida de la empresa privada (35%), y finalmente, de las entidades de acción social (22%).

Más recientemente, en 2012, desde la facultad de sociología de la Universidad de A Coruña se realizó una investigación sobre la situación de los egresados en sociología entre los años 1996 y 2011, con una encuesta a 191 personas. En este caso, si bien el 70% de la muestra se encontraba ocupada, solo un 23% tenía un puesto de trabajo relacionado con la sociología. Los sectores principales de ocupación son bastante similares a los de los anteriores colectivos tratados: formación y educación (34%), investigación de mercados (15%), administración pública (15%) y tercer sector (7%).

Recapitulando, estos estudios permiten esbozar unas pinceladas comunes sobre la situación profes-

6 Encuesta a 228 licenciados en la Universidad Complutense de Madrid en 1997.

7 Además del estudio ya comentado de la Universidad

Complutense de Madrid, se citan otras encuestas, como la de la Universidad Autónoma de Barcelona (76 casos), de la Universidad de Deusto (96 casos), de la UNED (55 casos), de la Universidad de Granada, de la Universidad del País Vasco (506 casos) y del Ilustre Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología (1117 casos).

8 Muestra de 116 egresados en sociología residentes en Navarra.

sional del colectivo. Cabría destacar que antes de la última crisis económica, la inserción profesional de los sociólogos era bastante buena, propiciada por tres cambios fundamentales, como el desarrollo de los gobiernos autonómicos y locales, el incremento del gasto público en sectores sociales ligado a la sociedad del bienestar y el aumento del gasto en el Tercer Sector (Alvira Martín, 2001), que influyeron la creación de empleo acorde con los perfiles profesionales de los sociólogos. En comparación a los estudios estadounidenses, el desempleo es una preocupación primordial para los titulados en Sociología en España, reflejo de las diferentes realidades de ambos mercados laborales. Un dato positivo es que parece que la inserción se está recuperando de nuevo y los sociólogos se están integrando progresivamente en el mercado de trabajo en puestos estables (Fernández-Esquinas *et al.*, 2016).

La cuestión más difícil de responder es la relación que tienen los trabajos de los sociólogos con la carrera, ya que como adelantan Fernández-Esquinas *et al.*, (2016), la cuarta parte de los sociólogos empleados cree que no ocupan puestos específicos de los sociólogos. Por último, sería necesaria una cuidadosa reflexión sobre los trabajos que se consideran parte del campo sociológico. Como hemos visto, las áreas profesionales se repiten en los estudios, aunque difiera su orden: educación y formación, tercer sector/intervención social, investigación social y de mercados, recursos humanos/organización del trabajo y administración pública. Estas áreas también coinciden con la experiencia en inserción del Servicio de Empleo y Carrera Profesional del Ilustre Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología (Servicio de Empleo, 2016).

METODOLOGÍA

El objetivo principal de este apartado es conocer la empleabilidad de los titulados en sociología en España a partir de su situación laboral, sus condiciones y trayectorias laborales. Además, estudiamos los factores que influyen para que en sus itinerarios laborales desarrollen la disciplina sociológica.

Características de la encuesta y variables utilizadas

Este trabajo se realiza a partir de los datos del estudio sobre la situación profesional de los sociólogos, realizado en colaboración entre Federación Española de Sociología (FES), el Ilustre Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología, en el marco de la Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología. El Universo de estudio son los graduados, licenciados y/o doctorados en Sociología y/o en ciencias políticas y sociología. La encuesta on-line, con una duración media de 19 minutos, se realizó entre el 5 de septiembre y el 15 octubre 2014. Se difundió fundamentalmente a partir de correos electrónicos informativos a socios y colegiados de ambas organizaciones y de sus sitios web. En concreto, 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. Después de dos recordatorios, se recibieron 1048 cuestionarios auto-cumplimentados, de los que se validaron los 1033 que componen la muestra. La muestra debe ser analizada con precaución en lo referido a las estimaciones debido a que para su diseño no se dispuso de un marco muestral conocido de la totalidad de los titulados en España. No obstante, debido a la tasa de respuesta obtenida y a las comprobaciones realizadas en los perfiles profesionales de las personas que respondieron, puede ser considerada como una muestra estratégica que ofrece validez para realizar análisis que ilustran la situación profesional de la mayor parte de los sociólogos⁹.

El cuestionario tenía 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

9 El uso del muestreo por autoselección se adecua a las investigaciones a colectivos concretos con intereses particulares como es nuestro caso (Coomber, 1997; O'Lear, 1996).

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, 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. En este trabajo

se ha utilizado un conjunto de variables referidas al trabajo de los sociólogos, junto a las variables de sexo, edad y formación de postgrado, como se muestran en la Tabla 2. Además, para analizar los factores que influyen en que las actividades profesionales de los sociólogos tengan relación con la disciplina, se han seleccionado algunas de las variables anteriores y se han añadido otras referidas a los conocimientos y habilidades utilizadas en el trabajo, presentadas en la Tabla 3.

Tabla 2. Variables utilizadas en los análisis descriptivos

Variables	Categorías
Sexo	Mujer; Hombre
Edad	Hasta 29; 30-39; 40-49; 50-59; 60 o más
Formación de postgrado más alta alcanzada	Doctorado; Máster; Otra (magister, etc.); Sin postgrado
Ocupación actual	Cuenta Ajena; Cuenta Propia; Beca; Subempleo; Desempleo; Otros.
Primer empleo	Empleado o funcionario; Empleado o funcionario temporal, Proyectos; Empresario; Profesional liberal, regular; Freelance, irregular; Becario; Subempleo; Nunca he trabajado
Trayectoria laboral	No he trabajado nunca; Trabajos ocasionales no relacionados con la sociología; Trabajos ocasionales relacionados con la sociología; He trabajado regularmente; He trabajado regularmente como sociólogo
Tipo de contrato	Indefinido; Eventual, temporal; Prácticas o formación; Beca Universidad/Centro de Formación; Sin contrato
Jornada laboral	A tiempo completo (40 horas semanales); A tiempo parcial, compatibilizado con otras actividades; A tiempo parcial no compatibilizado.
Salario percibido	Hasta 900 euros; De 901 a 2000; Más de 2001
Sector de actividad	Empresa privada; Administraciones públicas; Universidades y Organismos Públicos de Investigación; Empresa pública; Educación no universitaria; ONG; Otros; Sin sector de actividad
Actividades económicas	A. profesionales, científicas y técnicas; A. sanitarias y de servicios sociales; A. financieras y de seguros, inmobiliarias; Educación; Información y comunicaciones; A. de organizaciones y organismos extraterritoriales; Administración pública y defensa; A. administrativas y servicios auxiliares; Otros

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3: Variables utilizadas en los modelos de regresión logística

Variable	Contenido	Estadísticas Descriptivas
Variables Dependientes		
Trabajo muy relacionado con la sociología	Percepción de los entrevistados conforme a la relación que guarda su profesión con la sociología	Variables <i>dummy</i> .
Trabajo algo relacionado con la sociología		
Trabajo nada relacionado con la sociología		
Variables Independientes		
Actividades profesionales, científicas y técnicas	Actividades económicas realizadas por los sociólogos	Variables <i>dummy</i> . Como actividad de referencia, fuera de la regresión está la categoría Otros (en la que además se han agregado las A. financieras; A. de organizaciones y organismos extraterritoriales; Administración pública y defensa;
Educación		
Administración Pública		
Actividades sanitarias y de servicios sociales		
Actividades administrativas y servicios auxiliares		
Información y comunicaciones		
Variables de control		
Doctorado	Formación de postgrado	Variables <i>dummy</i> . Como referencia, sin formación de postgrado
Máster		
Otra formación de postgrado		
Hasta 39 años	Grupos de edad	Variables <i>dummy</i> . La variable de referencia es 60 años o más
De 40 años a 59		
Sexo Mujer	Sexo	Dummy. Referencia hombres
FAC1_Herramientas	Conocimientos y habilidades utilizados en el trabajo.	Puntuaciones factoriales. Tres factores: Herramientas sociología profesional; Organización y planificación del trabajo y de equipos Historia social, política y económica
FAC2_Organizacion		
FAC3_Historia		

Fuente: Elaboración propia

Estrategia de análisis

En primer lugar, se realizan diferentes análisis descriptivos para estudiar el trabajo de los sociólogos, a partir de su ocupación actual, sus inicios y sus trayectorias en el mercado laboral. En estas se observa además la incidencia de las variables sexo, edad y formación de postgrado. A continuación, se identifican los sectores y los nichos de actividad donde trabajan los sociólogos y las condiciones de sus empleos. Por último, se emplea un análisis de regresión logística binaria para elaborar tres modelos en los que se identifican los factores que influyen en el ejercicio profesional de la sociología en los diferentes empleos. En este análisis se han utilizado como variables dependientes las variables relativas a la percepción de las personas que respondieron acerca de la relación de su empleo con la carrera. Como variables independientes se han utilizado las actividades económicas realizadas por los sociólogos y finalmente se han introducido una serie de variables de control, tales como la formación de postgrado, la edad, el sexo y finalmente, tres factores relacionados con los conocimientos y habilidades que utilizan los sociólogos en su trabajo.

ANÁLISIS Y RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS SOCIÓLOGOS EN ESPAÑA

En este apartado se exponen los principales resultados de la encuesta en cinco apartados, referidos a la ocupación actual de las personas encuestadas, sus inicios en el mercado laboral, sus trayectorias laborales, las características del trabajo de los sociólogos después y finalmente, la relación de los empleos con la carrera sociológica.

Ocupación actual de los sociólogos

El 69% de las personas encuestadas tiene un empleo (Tabla 4), fundamentalmente por cuenta ajena (57,5% del total), algo por encima de los estudios más recientes reseñados antes. La diferen-

cia se puede explicar por la incidencia de la edad, ya que en esta encuesta la edad es más heterogénea. El 21% de la muestra está desempleada, superando la media de los universitarios en España, de 17,6% para las mujeres y 14,3% para los hombres¹⁰, lo que induce a pensar la baja competitividad de nuestra disciplina, en comparación a otras titulaciones.

El 10% de los sociólogos participantes tiene un empleo por cuenta propia, bastante por encima del 5,94% de media de todas las titulaciones y más aún del 4,74% de las de Ciencias Sociales¹¹. En torno al 5% de los encuestados son becarios y otro 5% son jubilados o se encuentran en una situación diversa. El 1,5% indica que desarrolla un subempleo, trabajando sin remuneración, como colaborador o voluntario.

Como se había detectado en los estudios empíricos comentados, las mujeres tienen una situación peor en nuestra profesión. Solo tienen una mayor presencia que sus colegas hombres en la situación de desempleo¹².

Los grupos más jóvenes encuentran también más dificultades para encontrar trabajo, y están más afectados por las situaciones de desempleo y subempleo. Ambas circunstancias disminuyen para el grupo de 30 a 39 años, lo cual resulta esperanzador, aunque solo hasta cierto punto. Si bien aumenta la proporción de este grupo en el empleo por cuenta ajena, también se ve que el 41,5% de los becarios son mayores de 30 años. De esta forma, pensamos que esto es un indicador de la dilatación de los procesos de estabilización laboral. Entre los trabajadores por cuenta propia predomina el grupo de entre 40 y 49 años, que puede tener sus causas en la expansión de la sociología profesional hace dos décadas, que condujo a la creación de numerosas empresas y gabinetes de estudios sociales y de mercados de distintos tamaños.

10 www.ine.es. Tasas de paro según grupos de edad y niveles de educación. Brecha de género.

11 <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=2873&capsel=2879>

12 El análisis de los residuos indica que hay una relación significativa de tipo negativo entre ser mujer y trabajar por cuenta propia y por cuenta ajena.

Tabla 4. Ocupación actual de los sociólogos, según sexo, edad y formación de postgrado

Ocupación actual		Cta. Ajena	Cta. Propia	Beca	Subempleo	Desempleo	Otros	Total
Sexo	Mujer	54,0%	46,6%	69,8%	73,3%	71,4%	48,0%	57,7%
	Hombre	46,0%	53,4%	30,2%	26,7%	28,6%	52,0%	42,3%
	Total (n)	593	103	53	15	217	50	1031
Grupos de edad	Hasta 29 años	9,9%	8,7%	56,6%	40,0%	35,5%	27,5%	18,9%
	30 - 39 años	39,4%	30,1%	41,5%	26,7%	42,4%	21,6%	38,1%
	40 - 49 años	25,8%	35,0%	1,9%	20,0%	14,3%	5,9%	22,0%
	50 - 59 años	19,9%	19,4%	0,0%	6,7%	6,5%	5,9%	15,1%
	Más de 60 años	5,1%	6,8%	0,0%	6,7%	1,4%	39,2%	5,9%
	Total (n)	594	103	53	15	217	51	1033
Formación de postgrado más alta alcanzada	Doctorado	33,2%	16,5%	5,7%	0,0%	2,3%	11,8%	22,1%
	Máster	25,9%	31,1%	49,1%	26,7%	42,4%	33,3%	31,5%
	Otra	18,2%	24,3%	7,5%	20,0%	18,4%	7,8%	17,8%
	No tiene	22,7%	28,2%	37,7%	53,3%	36,9%	47,1%	28,7%
	Total (n)	594	103	53	15	217	51	1033
% del total		57,5%	10,0%	5,1%	1,5%	21,0%	4,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Igual que sucede en el entorno europeo, la formación de postgrado constituye un fuerte recurso en la consecución de empleo. El doctorado, en concreto, reduce las probabilidades para el desempleo y elimina las del subempleo. Los grupos con mayores tasas de desempleo son los que no poseen un postgrado, seguidos de quienes han alcanzado el título de máster. Si bien aquí puede estar interviniendo la edad, pues es a par-

tir del Proceso de Bolonia cuando se multiplican las titulaciones de máster, se refleja un cierto fracaso en el objetivo de su mayor adaptación al mercado laboral, si se compara con la situación laboral de otras modalidades de postgrado. Por otra parte, precisamente los que tienen esos tipos de postgrado son los que se encuentran en mayor proporción entre los trabajadores por cuenta propia.

Inicios en el mercado laboral de los sociólogos

Los profesionales de nuestra muestra han empezado su carrera fundamentalmente como empleados estables o funcionarios (34,5%) o como becarios (31,3%) y, en menor proporción, desde un puesto temporal (14,2%). Las variables contrastadas mantienen una relación significativa con el primer empleo, al igual que sucedía con la ocupación actual. Las mujeres han iniciado en mayor proporción que los hombres sus trayectorias laborales como becarias (64,5%) o como colaboradoras (66,7%) que los hombres

(ver Tabla 5). Los hombres, sin embargo, se han iniciado en mayor medida como empleados o funcionarios (49%). Otra diferencia más importante existe entre quienes no han trabajado nunca, pues el porcentaje de mujeres (70%) supera más de dos veces el de hombres (30%). Un dato remarcable es que el primer trabajo del 10% de los encuestados fue por cuenta propia. Esta proporción coincide con la de trabajadores por cuenta ajena en su ocupación actual, pero hay que tener en cuenta que la mayoría de los emprendimientos se inician una vez se ha acumulado alguna experiencia profesional.

Tabla 5. Primer empleo de los sociólogos, según sexo, edad y formación de postgrado

	Empleado o funcionario	Empl. o funcionario Proyectos	Empresario	Profesional liberal. Regular	Freelance, Irregular	Becario	Subempleo	Nunca he trabajado	Total
Mujer	51,0%	59,3%	40,0%	50,0%	50,8%	64,5%	66,7%	70,0%	58,0%
Hombre	49,0%	40,7%	60,0%	50,0%	49,2%	35,5%	33,3%	30,0%	42,0%
Total (n)	341	140	5	28	63	310	81	20	988
Hasta 29 años	11,4%	15,0%	0,0%	0,0%	15,6%	21,9%	33,3%	80,0%	18,3%
30 - 39 años	31,1%	40,7%	40,0%	10,7%	32,8%	51,0%	35,8%	5,0%	38,1%
40 - 49 años	24,6%	21,4%	40,0%	35,7%	25,0%	18,4%	22,2%	0,0%	21,9%
50 - 59 años	22,6%	17,1%	20,0%	35,7%	18,8%	7,4%	7,4%	0,0%	15,5%
Más de 60 años	10,3%	5,7%	0,0%	17,9%	7,8%	1,3%	1,2%	15,0%	6,2%
Total (n)	341	140	5	28	64	310	81	20	989
Doctorado	22,3%	20,7%	0,0%	21,4%	20,3%	27,7%	16,0%	10,0%	22,8%
Máster	27,6%	45,0%	40,0%	14,3%	28,1%	30,3%	30,9%	20,0%	30,7%
Otra	18,8%	13,6%	0,0%	35,7%	18,8%	19,0%	18,5%	0,0%	18,1%
No tiene	31,4%	20,7%	60,0%	28,6%	32,8%	22,9%	34,6%	70,0%	28,4%
Total (n)	341	140	5	28	64	310	81	20	989
% del total	34,5%	14,2%	0,5%	2,8%	6,5%	31,3%	8,2%	2,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la relación de la variable edad con el primer empleo se reflejan con bastante nitidez las diferentes coyunturas económicas. Los dos grupos de mayor edad empezaron su trayectoria laboral como profesionales liberales en mayor medida que como becarios o subempleados. Para los mayores de 60 además, hay que destacar los inicios como *freelance* frente a las otras opciones. Estos datos reflejan por un lado unas mejores oportunidades para nuestra disciplina en el mercado laboral en España en los momentos que se iniciaba la sociología como profesión, coincidiendo con el aumento de gasto social y el crecimiento de la universidad. Por otro lado, también refleja la escasez de becas, cuyo crecimiento llegaría para las generaciones posteriores. Esto se percibe también con el grupo de entre 30 y 39 años, que ha comenzado sobre todo a partir de becas o de empleos temporales.

En el análisis del primer empleo en relación a la formación de postgrado se ven unas tendencias similares a las observadas con la ocupación actual. Los doctores/as han comenzado sus andaduras en el mercado laboral fundamentalmente con becas (27,7%), en coherencia con la naturaleza de las carreras académicas. El 45% de quienes empezaron como empleados no estables son los titulados con un máster, como decíamos antes, lo que puede ser reflejo del empeoramiento de las condiciones laborales. Haciendo la misma comparación anterior, el 35,7% de quienes se establecieron como profesionales liberales en su primera experiencia laboral, tenían títulos como magíster o experto universitario. Por último, el 70% del grupo que nunca ha trabajado no tiene una titulación de postgrado. Esto se puede interpretar, por un lado, porque estos sociólogos todavía se encuentran en su etapa formativa y no han entrado aún en el mercado laboral. Otra lectura es que los diferentes itinerarios formativos de postgrado constituyen el paso fundamental de acceso a las becas académicas y profesionales. No obstante, como ya se ha visto anteriormente, tienen una peor posición para competir en el mercado laboral.

Trayectoria de los sociólogos en el mercado laboral

Nuestra profesión debería mejorar su vitalidad en el mercado español, puesto que solo el 57,4% de las personas entrevistadas trabajan como sociólogos

(ver Tabla 6). Que además hayan trabajado regularmente en la profesión, se reducen al 46,1% de la muestra. Cerca de un tercio (29,9%) ha desarrollado una trayectoria laboral estable, alejada de nuestra profesión, lo que se puede traducir como una estrategia en la que han privilegiado la estabilidad por encima de la sociología. Podríamos decir que aunque nuestra profesión se ha integrado en varios segmentos públicos y privados (Fernández-Esquinas *et al.*, 2016), no goza de buenas condiciones, demostrando ser especialmente sensible a la destrucción de empleo producida a partir de la última crisis económica, caracterizada por muchos recortes presupuestarios en políticas sociales.

Tabla 6. Trayectorias en el mercado laboral

	Porcentaje
Nunca he trabajado	3,2
Trabajos ocasionales no relacionados	9,6
Trabajos ocasionales relacionados	11,3
Trabajo regular sin relación	29,9
Trabajo regular como sociólogo	46,1
Total	1033

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la Tabla 7, casi la mitad (48,1%) de los que han trabajado regularmente son aquellos cuyo primer trabajo ya se produjo en condiciones estables. Los comienzos con contratos temporales, así como cualquiera de las formas de trabajo por cuenta propia no parecen haber propiciado unas trayectorias determinadas. Iniciarse con becas en cambio, sí parece posibilitar el acceso a trabajos relacionados con la sociología. El 37,3% de los que han trabajado regularmente en la profesión sociológica y el 42% de los que han desarrollado la profesión de manera menos estable fueron becarios en primer lugar. Otro dato interesante es que el comienzo con trabajos no remunerados fundamentalmente ha derivado a trabajos ocasionales, sobre todo no relacionados con la sociología (23,5%), aunque en menor proporción, también relacionados con la profesión (14,3%).

Tabla 7: Trayectorias en el mercado laboral de los sociólogos según el primer empleo

	No he trabajado nunca	Trabajos ocasionales no rel.	Trabajos ocasionales, rel. con la sociología	He trabajado regularmente	He trabajado regularmente como sociólogo	Total
Empleado o funcionario	20,7%	30,6%	16,1%	48,1%	32,1%	34,5%
Empl. o funcionario Proyectos	0,0%	11,8%	17,0%	13,8%	15,0%	14,1%
Empresario	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	0,2%	0,5%
Profesional liberal. Regular	0,0%	1,2%	2,7%	2,8%	3,5%	2,9%
Freelance, Irregular	6,9%	8,2%	8,0%	4,5%	6,9%	6,5%
Beuario	13,8%	21,2%	42,0%	21,8%	37,3%	31,1%
Subempleo	13,8%	23,5%	14,3%	6,6%	4,8%	8,3%
Nunca he trabajado	44,8%	3,5%	0,0%	1,0%	0,2%	2,0%
Total (%)	3,0%	8,7%	11,5%	29,6%	47,2%	100,0%
Total (n)	29	85	112	289	461	976

Fuente: Elaboración propia

El trabajo de los sociólogos: Sectores

Uno de los temas más interesantes, a la vez que controvertidos, como mostrábamos en la revisión de trabajos anteriores es la localización de los sectores donde ejercen su actividad los sociólogos y las condiciones en que lo hacen. Los sociólogos de nuestra muestra trabajan en sectores similares a los detectados en trabajos previos, encontrando cuatro grandes sectores. La mayor parte tienen empleos en la empresa privada (40,4%), seguido por universidades y Organismos Públicos de Investigación (23,9%) y administraciones públicas y organismos internacionales (15,2%). Una diferencia fundamental, en contraste con la literatura es que el sector de las ONG representa un nicho laboral muy limitado en nuestra muestra. Este cambio puede ser debido al decrecimiento sufrido por este sector, que ha visto desaparecer o cesar en su actividad a casi un tercio de las organizaciones españolas durante el periodo 2010-2013 (Estrategia y Operaciones de PwC, 2014).

La distribución de sectores en función del sexo, como se observa en la Figura 1, es muy similar en

general salvo en dos de ellos, en los que se encuentran diferencias significativas. Por un lado, en el sector académico hay un porcentaje más alto de hombres en comparación al total de la muestra (47,4%). En cambio, el sector de ONG está fuertemente feminizado, con el 78,2% de mujeres.

Más llamativa que la distribución por sexos es la de las edades, mostrada en la Figura 2. Siete de cada diez sociólogos empleados en el sector de ONG son menores de 39 años. Los más jóvenes además, son prácticamente la mitad de los que tienen trabajos sin clasificar en un sector determinado (48,5% del grupo). Los profesionales de entre 30 y 39 años trabajan en mayor medida en la empresa privada que en las administraciones públicas y los organismos internacionales. Los situados en la cincuentena sin embargo, trabajan en mayor proporción en las administraciones públicas (27,4%), universidades y empresa pública (21,5%) que en la empresa privada (8,2%). Por último, los grupos de entre 40 y 49 años y de mayores de 60 no presentan ninguna relación significativa con los sectores de actividad.

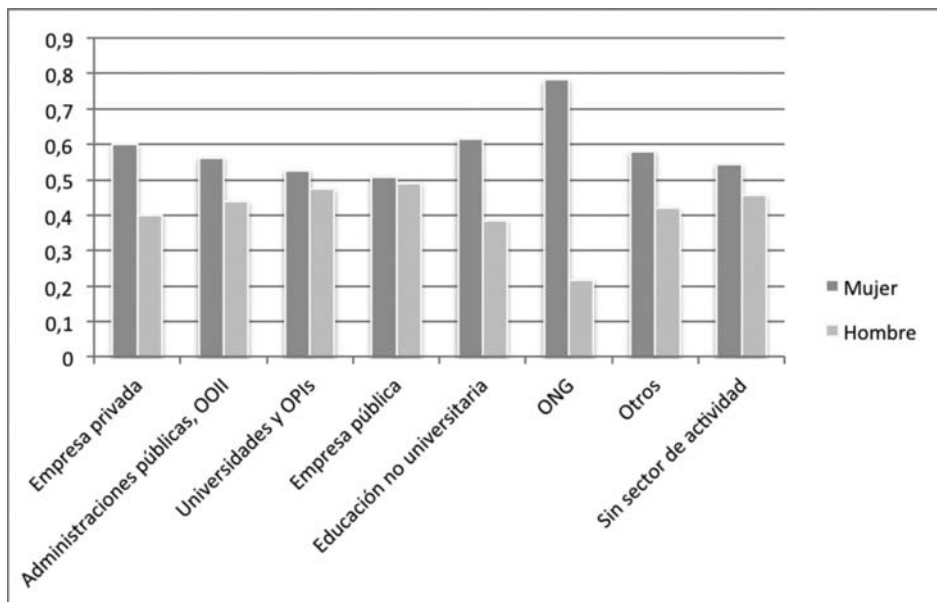


Figura 1. Sector de actividad de los sociólogos según el sexo

Fuente: Elaboración propia

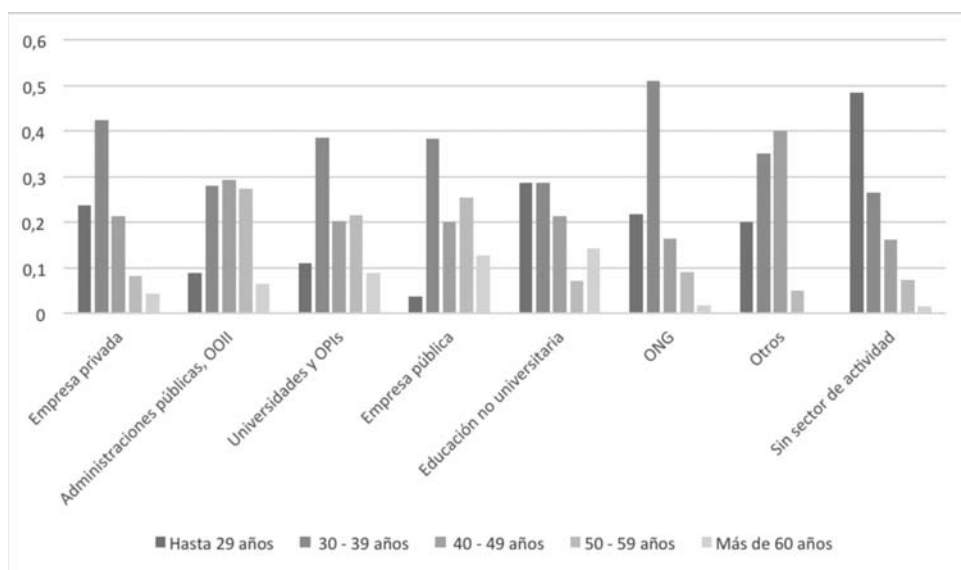


Figura 2. Sector de actividad de los sociólogos según la edad

Fuente: Elaboración propia

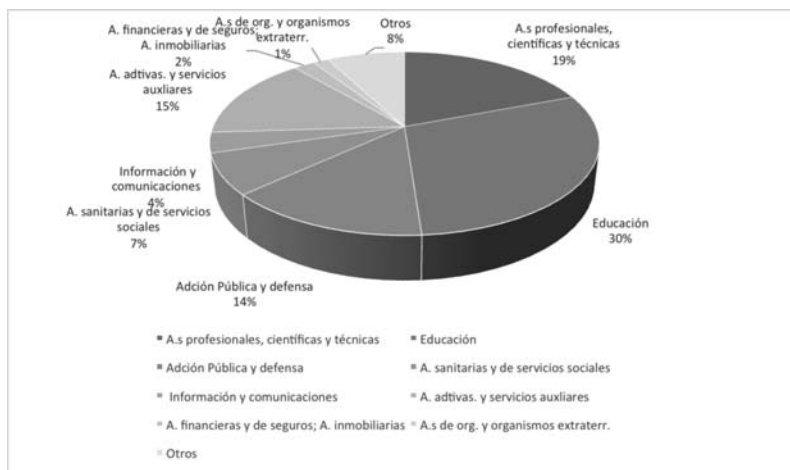


Figura 3. Actividades profesionales de los sociólogos

Fuente: Elaboración propia

El trabajo de los sociólogos: Actividades y tipos de contrato

Al enfocar de manera más precisa los nichos de mercado, observamos de nuevo cierta correspondencia con los estudios previos, nacionales e internacionales. Casi un tercio de los sociólogos trabajan en actividades relacionadas con la educación (30%), como se aprecia en la Figura 3. El 19% trabajan en actividades profesionales, científicas y técnicas; y con porcentajes muy similares, en Actividades administrativas y servicios auxiliares (15%) y en la Administración Pública y defensa (14%). A diferencia de otros casos internacionales, encontramos una escasa presencia de nuestra profesión en actividades estratégicas como la información y comunicaciones (2%) y en actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (1%).

A continuación, nos detenemos en las formas de contratación de nuestros profesionales poniéndolas en relación con los sectores donde trabajan para obtener una mayor precisión de las condiciones laborales. Más de la mitad (58,2%) de los encuestados/as tienen contratos indefinidos. Sociólogos (50,1%) y sociólogas (49,9%) se encuentran en una proporción similar (Tabla 8), aunque la

proporción de mujeres es muy inferior en relación al total de la muestra. Esa relación se mantiene también en las categorías de contratos eventuales y de prácticas, en las que las mujeres se encuentran en unas frecuencias muy superiores a las esperadas. Donde no se detectan diferencias entre hombres y mujeres es en las situaciones enmarcadas con becas y en trabajos sin contrato.

La edad resulta un factor más determinante de la estabilidad laboral y, a medida que avanza la edad, crece también la proporción de contratados de manera más estable. Los sociólogos más jóvenes se concentran sobre todo en todas las modalidades de formación. Los menores de 30 años son el 68,8% de los contratados con prácticas y el 55,6% de los que gozan de una beca. El grupo de entre 30 y 39 años tiene mayor presencia en el grupo de los eventuales (57,7%) que en el de los indefinidos (31,2%). Finalmente, los sociólogos mayores de 40 años predominan en la categoría de contratos indefinidos.

Jornada laboral y niveles salariales

La mayor parte de los sociólogos tiene un contrato a jornada completa (77,8%) (Figura 5). El porcentaje de hombres (82,8%) supera al de mujeres (73,6%).

Sucede al contrario en los empleos a tiempo parcial, reflejando también en nuestra profesión uno de los rasgos más típicos de precarización del empleo femenino (Villar y del Río, 2014). Siete de cada diez contratos de este tipo son de mujeres, coincidiendo con la situación descrita por estudios previos. Por último, los contratos a tiempo parcial compatibilizados con otras actividades son los que menos incidencia tienen en nuestra muestra, con sólo un 8,1% del total.

A continuación, nos detenemos en las formas de contratación de nuestros profesionales poniéndolas en relación con los sectores donde trabajan para obtener una mayor precisión de las condiciones laborales. Más de la mitad (58,2%) de los encuestados/as tienen contratos indefinidos. Sociólogos (50,1%) y sociólogas (49,9%) se encuentran en una proporción similar (Tabla 8), aunque la proporción de mujeres es muy inferior en relación al total de la muestra. Esa relación se mantiene también en las categorías de contratos eventuales y de prácticas, en las que las mujeres se encuentran en unas frecuencias muy superiores a las esperadas. Donde no se detectan diferencias entre hombres y mujeres es en las situaciones enmarcadas con becas y en trabajos sin contrato.

La edad resulta un factor más determinante de la estabilidad laboral y, a medida que avanza la edad, crece también la proporción de contratados de manera más estable. Los sociólogos más jóvenes se

concentran sobre todo en todas las modalidades de formación. Los menores de 30 años son el 68,8% de los contratados con prácticas y el 55,6% de los que gozan de una beca. El grupo de entre 30 y 39 años tiene mayor presencia en el grupo de los eventuales (57,7%) que en el de los indefinidos (31,2%). Finalmente, los sociólogos mayores de 40 años predominan en la categoría de contratos indefinidos.

El sector de empleo también resulta un factor determinante en el tipo de contratación, con una distribución muy desigual (ver Figura 4). En los sectores públicos predomina la contratación más duradera, debido al funcionamiento de las carreras funcionariales. La mayoría de los sociólogos que trabajan en educación no universitaria, en Universidades y OPIS, así como en actividades sin un sector concreto, tienen una situación estable (86,8%, 71,10% y 76%, respectivamente). La relación, sin embargo, no es significativa, pudiéndose explicar por la incidencia de la edad, ya que la situación de entrada de las personas más jóvenes es muy diferente a la de sus colegas con más antigüedad. Los periodos previos a la consolidación de estos puestos se han incrementado, debido en buena parte a la falta de reposición por jubilaciones. En el extremo contrario, solo un tercio de los/as trabajadores/as en ONG tienen contratos estables. Como también se ve en la figura, en nuestra muestra no hay casos de becas o prácticas en la empresa privada.

Tabla 8. Tipos de contrato de los sociólogos según el sexo y la edad

	Indefinido	Eventual, temporal	Prácticas o formación	Beca Univ./C. Formación y Emp.	Sin contrato	Total
Mujer	49,9%	60,8%	75,0%	66,7%	57,1%	55,0%
Hombre	50,1%	39,2%	25,0%	33,3%	42,9%	45,0%
Total (n)	429	194	32	27	56	738
Hasta 29 años	4,2%	21,1%	68,8%	55,6%	10,7%	13,8%
30 - 39 años	31,2%	57,7%	31,2%	44,4%	33,9%	38,8%
40 - 49 años	29,5%	18,0%	0,0%	0,0%	26,8%	24,0%
50 - 59 años	28,1%	2,1%	0,0%	0,0%	19,6%	18,4%
Más de 60 años	7,0%	1,0%	0,0%	0,0%	8,9%	5,0%
Total (n)	430	194	32	27	56	739
% del total	58,2%	26,3%	4,3%	3,7%	7,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

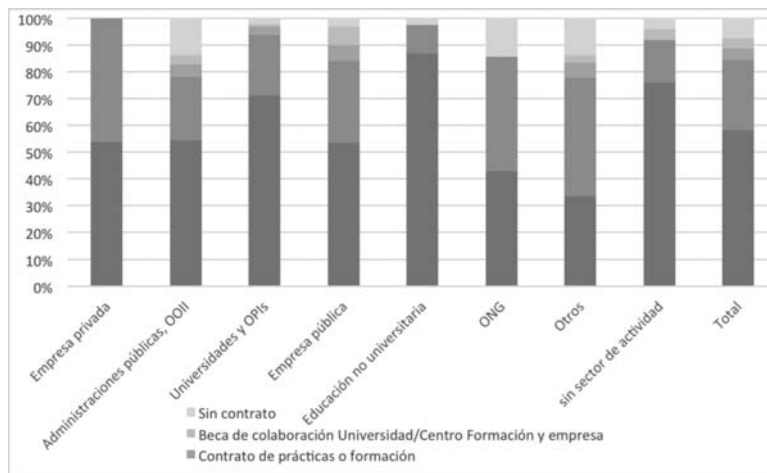


Figura 4. Tipos de contrato de los sociólogos según el sector de actividad

Fuente: Elaboración propia

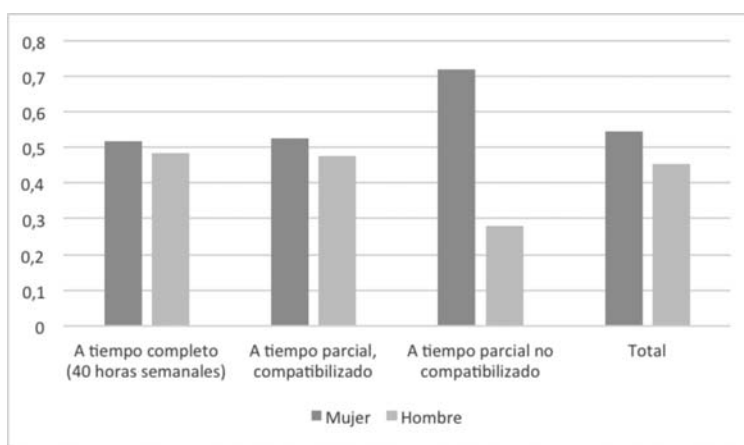


Figura 5. Jornada laboral de los sociólogos según el sexo

Fuente: Elaboración propia

Jornada laboral y niveles salariales

La mayor parte de los sociólogos tiene un contrato a jornada completa (77,8%) (Figura 5). El porcentaje de hombres (82,8%) supera al de mujeres (73,6%). Sucede al contrario en los empleos a tiempo parcial, reflejando también en nuestra profesión uno de los rasgos más típicos

de precarización del empleo femenino (Villar y del Río, 2014). Siete de cada diez contratos de este tipo son de mujeres, coincidiendo con la situación descrita por estudios previos. Por último, los contratos a tiempo parcial compatibilizados con otras actividades son los que menos incidencia tienen en nuestra muestra, con sólo un 8,1% del total.

Tabla 9. Nivel salarial según sexo, edad y formación de postgrado

		Hasta 900	901-2000	Más de 2001	Total
Sexo	Mujer	65,9%	59,7%	40,0%	54,4%
	Hombre	34,1%	40,3%	60,0%	45,6%
	Total (n)	135	357	240	732
Grupos de edad	Hasta 29 años	40,4%	11,8%	0,8%	13,5%
	30 - 39 años	41,9%	52,4%	15,0%	38,2%
	40 - 49 años	13,2%	25,2%	31,2%	25,0%
	50 - 59 años	4,4%	9,8%	39,6%	18,6%
	Más de 60 años	0,0%	0,8%	13,3%	4,8%
	Total (n)	136	357	240	733
Formación de postgrado más alta alcanzada	Doctorado	9,6%	24,9%	45,8%	28,9%
	Máster	42,6%	27,7%	20,0%	28,0%
	Otra	15,4%	22,4%	13,8%	18,3%
	No tiene	32,4%	24,9%	20,4%	24,8%
	Total (n)	136	357	240	733
	Total (%)	18,4%	48,8%	32,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Niveles salariales de los sociólogos

En lo referido a niveles salariales, en términos generales, los sociólogos tienen unos salarios poco competitivos, percibiendo en su mayoría cantidades inferiores a la media nacional¹³. Tal y como se ve en la Tabla 9, el 67,2% de los entrevistados/as ganan menos de 2000 euros mensuales. Al examinar los dos extremos de las franjas salariales agrupadas, se aprecia que las sociólogas se encuentran en desventaja, sumando el 65,9% del grupo que cobra menos de 900 euros y alcanzando apenas el 40% de los salarios superiores.

Con respecto a la edad hay una relación directa como cabría esperar por las trayectorias habituales de carrera, pero hay varios matices que resaltar. Más del 80% de los/as que perciben cantidades por debajo de los 900 euros tienen menos de 40 años. Creemos que hay que recalcar con preocupación las condiciones

laborales del grupo situado en la treintena, pues entendemos que, en esos momentos de desarrollo profesional, se deberían haber alcanzado unas condiciones laborales más ventajosas. Sin embargo, la cantidad de profesionales con sueldos más bajos empieza a descender sólo a partir de los 40 años. Sólo el 40% de entre 40 y 49 años se encuentran en el grupo con el nivel salarial superior, compuesto fundamentalmente por los mayores de 50 años (72,6%). Si tenemos en cuenta que a esta edad se suele alcanzar el arraigo laboral y el reconocimiento (la *seniority*), nos encontramos con un techo salarial bastante bajo en la profesión.

La formación de postgrado también presenta una fuerte relación con las percepciones salariales. Más de la mitad de los doctores/as reciben salarios superiores a los 2000 euros. En el grupo con menores salarios en cambio, la categoría mayoritaria (42,6%) la componen los titulados con máster, seguidos por quienes no tienen ningún postgrado (32,4%). De nuevo en este caso, cabe esperar que esté influyendo la variable edad, dado que el máster es mayoritario entre los titulados más jóvenes.

13 22 697,86 euros anuales (Encuesta anual de estructura salarial del INE de 2015).

Relación entre el empleo y la carrera sociológica

Una vez hemos observado las condiciones y los sectores de actividad en que trabajan los egresados/as en sociología, nos interesa indagar sobre si los empleos en diferentes sectores resultan determinantes para el desarrollo de la profesión sociológica. Queremos por tanto conocer cuáles son los factores que influyen para que los sociólogos consideren que sus trabajos se encuentran en sintonía con la disciplina sociológica, transmitiendo los conocimientos y habilidades adquiridas en la carrera. Para abordar esto hemos realizado tres modelos de regresión logística. A partir de una pregunta en la que las personas entrevistadas deben valorar en una escala (mucho, bastante, regular, poco o nada) si sus trabajos se relacionan con su carrera universitaria hemos construido tres variables: muy relacionado, algo relacionado

y poco o nada relacionado, agrupando las diferentes categorías¹⁴.

Como variables independientes hemos seleccionado diferentes actividades laborales (Tabla 3) y hemos añadido como variables de control la formación de postgrado, el sexo, la edad y las competencias adquiridas en la carrera, utilizadas en el trabajo. Estas últimas se han reducido a tres a partir de un análisis factorial (ver Anexo 1) a partir de 17 competencias (aptitudes y conocimientos). Los encuestados/as tenían que valorarlas en una escala de 5 puntos (mucho, bastante, regular, poco o nada) en función de cuán necesarias son o lo han sido en su trayectoria profesional.

14 Muy relacionados (a partir de las categorías mucho y bastante), algo (la categoría regular) y poco o nada relacionados (en la misma categoría).

Tabla 10. Modelos de regresión logística. Relación del empleo con la carrera sociológica

	Muy relacionado		Algo relacionado		Poco o nada relacionado	
	Coef.	Error Est.	Coef.	Error Est.	Coef.	Error Est.
RD_q39_profesionales	0,74 ***	(0,337)	-0,09	(0,378)	-0,95 ***	(0,432)
RD_q39_Educación	1,00 ***	(0,349)	-0,40 **	(0,427)	-0,98 ***	(0,405)
RD_q39_AAPP	0,30 ***	(0,338)	0,05	(0,387)	-0,36 ***	(0,366)
RD_q39_sanitaria	0,41 ***	(0,402)	-0,10	(0,481)	-0,39 ***	(0,444)
RD_q39_advas	0,33 ***	(0,328)	0,07	(0,365)	-0,42 ***	(0,343)
RD_q39_info	0,11	(0,497)	0,11	(0,522)	-0,23 **	(0,593)
R_Doctorado	0,54 ***	(0,313)	-0,35 **	(0,398)	-0,56 ***	(0,424)
R_Master	0,07	(0,236)	0,11	(0,275)	-0,19	(0,276)
R_Otrotost	0,05	(0,259)	0,13	(0,296)	-0,20 *	(0,316)
FAC1_Herramientas	0,06	(0,092)	-0,03	(0,106)	-0,05	(0,114)
FAC2_Organizacion	-0,50 ***	(0,099)	0,14	(0,107)	0,51 ***	(0,11)
FAC3_Historia	-0,28 ***	(0,096)	-0,03	(0,109)	0,41 ***	(0,113)
Rec_q3_mujer	-0,04	(0,19)	-0,01	(0,219)	0,08	(0,236)
Rec_Edad_40a59	0,20 **	(0,493)	-0,07	(0,234)	-0,20 *	(0,249)
Rec_Edad_Masde60	0,07	(0,492)	-0,01	(0,581)	-0,09	(0,63)
Constante	-1,07 ***	(0,534)	-1,07 ***	(0,358)	0,25 *	(0,031)

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de estos tres modelos arrojan mucha información relevante, entre la que hay que destacar que la profesión sociológica puede ser desarrollada desde distintos sectores de actividad, tal y como veníamos apuntando. La vinculación de los empleos muy relacionados con la sociología es significativa, en comparación a otros sectores, con las actividades profesionales, científicas y técnicas; las de educación, la administración pública; las actividades sanitarias y servicios sociales; y las actividades administrativas y servicios auxiliares. No resulta significativa, en cambio, la relación con el sector de informaciones y comunicaciones, como sí reivindicaban algunos trabajos internacionales.

La formación doctoral es la única que resulta significativa, en comparación a no tener formación de postgrado. Respecto a las competencias, resulta llamativo que la significatividad que presentan tiene signo negativo en las de organización y planificación del trabajo y de equipos; e Historia social, política y económica. Con respecto al grupo de edad más joven, la relación significativa es la que va entre los 40 y los 59 años. El sexo no es significativo.

En contraste en el tercer modelo, que representa las trayectorias poco o nada relacionadas con la sociología, hay que destacar algunos matices. Por ejemplo, aquí el empleo en actividades de información presenta una relación significativa, aunque de signo negativo. Lo mismo sucede con las titulaciones de postgrado diferentes al master y al doctorado. Por último, las competencias en organización y planificación del trabajo y de equipos e Historia social, política y económica presentan una alta significatividad. Esto último es especialmente llamativo porque el uso de estas competencias podría determinar en principio la relación de los empleos con las carreras.

CONCLUSIONES

La primera conclusión sobre el diagnóstico de la situación de la profesión sociológica en nuestro país es que no estamos tan mal como creemos. La precariedad es en común al conjunto de las ocupaciones y los sociólogos no somos ajenos a las altas tasas de desempleo que afectan al país. Sin em-

bargo, es destacable que la proporción de empleados entre nuestros titulados supera las de otras titulaciones. El desempleo ha perjudicado en los últimos años a un buen número de sociólogos que se encontraban en el ejercicio de su profesión de una manera regular. Algunos sectores que representan un gran nicho de empleo para los sociólogos, como la Administración Pública, las Universidades y los OPIS, o las ONG han disminuido su oferta laboral. Esta destrucción de empleo, marcada por la escasa tasa de recambio en el sector público y los recortes sociales producidos los últimos años, han sido las principales causas que han dibujado el contexto actual (Fernández-Zubieta, 2013; Estrategia y Operaciones de PwC, 2014; Fundación Mutua Madrileña, 2014).

El desempleo afecta más a las mujeres, en la línea con los estudios previos sobre los titulados en sociología. Como sucede a la población en general, el desempleo afecta menos a quienes tienen un nivel de formación superior (Fachelli y López-Roldán, 2014), aunque en el caso de los participantes en nuestro estudio presenta ciertos matices. El título de doctorado se correlaciona fuertemente con el acceso al trabajo, al igual que formación de postgrado diferente al máster. Sin embargo, esta relación es susceptible de un análisis más profundo, pues habría que comprobar si el doctorado facilita el empleo, o el empleo estable posibilita la consecución del doctorado, o que probablemente el ala académica de nuestra profesión esté sobrerrepresentada en la muestra.

Los inicios en el mercado laboral a partir de peores trabajos, tales como trabajos ocasionales o como colaboradores subempleados, suelen conducir a unas trayectorias laborales peores. Esto indica en buena medida que las circunstancias socioeconómicas son un condicionante clave en nuestra profesión, igual que en el resto. Creemos que sería necesario observar esta tendencia, especialmente en los últimos años, por dos hechos clave en este asunto, la crisis económica por un lado y el incremento de las matrículas a los cursos de postgrado.

Existe una amplia diversidad de ocupaciones y posibilidades de integración profesional. La sociología se puede ejercer desde muy distintas actividades económicas, lo que muestra el potencial de

la disciplina que ha sabido adaptarse de manera flexible, encontrando distintos nichos de mercado. Como se ha mostrado la percepción de los titulados en sociología al respecto de que su desarrollo profesional esté relacionado con la disciplina no está constreñida a unos sectores limitados.

El estudio confirma que la ocupación de los trabajos de los sociólogos tiene lugar en diversidad de áreas profesionales. El primer sector en importancia en la ocupación de los sociólogos está la empresa privada, seguida de las entidades académicas y las administraciones públicas. La dispersión existente en las trayectorias, así como la visibilidad y la asociación del título de sociólogo a ciertos trabajos reflejan esa multiplicidad de espacios que impide la definición de la profesión sociológica, dispersándonos como colectivo (Guilló, 2007) y dificulta nuestra identidad.

La relación de los distintos tipos de títulos de postgrado con el mercado de trabajo es ambigua. Las nuevas titulaciones de máster no parecen suponer un valor tan interesante en el mercado laboral. La variable edad ejerce una influencia importante, debido a que son fundamentalmente los egresados más jóvenes los que han tomado esta vía. No obstante, se podría sugerir que el objetivo principal para la formulación de los programas de máster diseñados a partir del Tratado de Bolonia, está lejos de conseguirse, por lo que tenemos por tanto la necesidad de repensar y diseñar mejor los estudios de sociología con el trabajo real.

La percepción sobre el ejercicio de la profesión sociológica, o la vinculación de la carrera con el trabajo realizado está estrechamente ligada a la adquisición del título de doctor. Si bien indica que son los doctores los que acceden a puestos más relacionados, también conduce a pensar que la salida de la universidad y la entrada anterior (o exclusiva) al mercado laboral ejerce una gran influencia en la pérdida de identidad de la sociología como profesión. Este es un fenómeno que también debería ser observado con detenimiento, dado que esa falta de identidad, no impulsará un reclamo de la importancia de la sociología o de los profesionales de la misma.

Como nota final queremos insistir en la necesidad de trazar puentes entre todas las profesio-

nes sociológicas. Sin embargo, creemos necesario hacer una autocrítica al respecto de las prácticas realizadas desde la sociología en nuestro país desde su reciente institucionalización, para arrojar una mayor transparencia en la elaboración de datos sociales, así como permitir en mayor medida su acceso, especialmente desde lugares públicos. Nuestra disciplina es necesaria en estos tiempos que corren, plagados de fenómenos que necesitan ser explicados, y debemos estar a la altura como colectivo, ganando espacios para poder intervenir sobre las diferentes realidades sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvira Martín, F. (2001). Presente y futuro de la sociología en España. *RES. Revista Española de Sociología*, (1), 49-59.
- ANECA. (2005). *Título de Grado en Ciencias Políticas y de la Administración, Sociología y Gestión y Administración Pública* (p. 468). Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Recuperado a partir de http://www.aneca.es/var/media/150260/libroblanco_politicas_def.pdf
- Beltrán Llavador, J. B. (2014). Para qué sirve la sociología. *Revista Española de Sociología*, 2014, n.º 22, p. 127-134. Recuperado a partir de <http://roderic.uv.es/handle/10550/44394>
- Beltrán Llavador, J. B. (2014). Para qué sirve la sociología. *RES. Revista Española de Sociología*, (22), 127-134.
- Blois, J. P. (2009). La sociología en Argentina desde la vuelta a la democracia. Vocación crítica y nuevas inserciones laborales. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 23 (3), 321-338.
- Christie, I. (1999). Return of sociology. *Prospect. The leading magazine of ideas*, 20.
- Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Sociología y Ciencias Políticas de Navarra. (2009). *Perfil Profesional del Sociólogo/a. Conociendo los Perfiles Profesionales de Sociología y Ciencias Políticas, Nuevas Oportunidades de Empleo* (p. 88). Perfil Profesional del Sociólogo/a. Conociendo los Perfiles Profesionales de Socio-

- logía y Ciencias Políticas, Nuevas Oportunidades de Empleo. Recuperado a partir de <http://cdn.sociologiac.net/2009/06/informeperfile-profesionales.pdf>
- Coomber, R. (1997). Using the Internet for survey research. *Sociological Research Online*, 2 (2).
- de la Torre Prados, I. (2012). Espacio profesional y trayectorias laborales de los sociólogos. *RES. Revista Española de Sociología*, (18), 121-124.
- Durán Heras, M. A. (2001). La actual institucionalización de la sociología en España. En *Historia de la sociología española* (del Campo Urbano, Salustiano, pp. 285-321). Ariel. Recuperado a partir de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=597510>
- Equipo EDE. (2001). La inserción laboral de los sociólogos. *Revista Española de Sociología*, 1, 18.
- Estrategia y Operaciones de PwC. (2014). *La reacción del tercer sector social al entorno de la crisis* (p. 76). Fundación de PwC. Recuperado a partir de https://obrasocial.lacaixa.es/deployedfiles/obrasocial/Estaticos/pdf/Convocatorias/informe_tercer_sector_2013.pdf
- Fachelli, S. y López-Roldán, P. (2014). Inserción profesional de los universitarios: de la expansión a la crisis. *RES. Revista Española de Sociología*, 21, 68-98.
- Fernández Alcalde, J. B. (2010). La sociología no existe: manifiesto o egiptización profesional. *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*, 4 (2). Recuperado a partir de <http://scholarlyexchange.org/ojs/index.php/InterSoc/article/view/6240>
- Fernández-Esquinas, M., Finkel, Lucilla, Domínguez-Amorós, Marius, y Gómez-Yáñez, José Antonio. (2016). Studying and Practicing Sociology in Spain. En *Handbuch Sozialwissenschaftliche Berufsfelder* (Breger, Wolfram Späte, Katrin, Wiesemann, Paula, pp. 267-285). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Fernández-Zubieta, A. (2013). *ERAWATCH Country Reports 2012: Spain*. Publications Office of the European Union. Recuperado a partir de <http://ftp.jrc.es/EURdoc/JRC83976.pdf>
- Fundación Mutua Madrileña. (2014). *El impacto de la crisis en las ONG. Estudio sobre la situación de las entidades sin ánimo de lucro en España* (p. 14). Fundación Mutua Madrileña. Recuperado a partir de http://www.corresponsables.com/download/El_impacto_de_la_crisis_en_las_ONG.pdf
- García Montalvo, J. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España. *Papeles de Economía Española*, 2 (119), 172-187.
- Giner, S. (1993). Una incierta victoria: la inteligencia sociológica. Recuperado a partir de <http://minerva.usc.es/handle/10347/1023>
- González de la Fe, T. (2014). Para qué sirve la sociología. *RES. Revista Española de Sociología*, (22), 135-144.
- Guilló, C. (2007). De la Sociología precaria y clandestina a la Sociología crítica y transformadora. *Revista Española de Sociología*, 7, 77-87.
- Hein, P. (2003). La Profesión del Sociólogo: Ingreso, Mercado y Poder Profesional. Presentado en II Seminario Anual de Investigadores, Departamento de Sociología de la facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Recuperado a partir de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/uruguay/DS/brujas/LasBrujas%202004-3.pdf>
- INE. (2015). *Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios 2014. Avance de Resultados* (p. 20). Recuperado a partir de <http://www.ine.es/prensa/np957.pdf>
- Machado, P. (2012). Retos de la profesionalización de la sociología en contexto de crisis. *Revista Española de sociología*, 18, 107-120.
- Martínez García, J. S. (2013). Sobrecualificación de los titulados universitarios y movilidad social. En *Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta. Informe español. Análisis secundario*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, p. 117. Recuperado a partir de <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/internacional/piaac/piaacvol2.pdf?documentId=0901e72b8187670b>
- MECD. (2014). *Inserción laboral de los egresados universitarios. La perspectiva de la afiliación a la Seguridad Social* (p. 110). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Recuperado a partir de http://ccsu.es/sites/default/files/insercion_laboral_de_los_egresados_universi

- tarios._la_perspectiva_de_la_afiliacion_a_la_seguridad_social.pdf
- Moreno Mínguez, A. y Rodríguez San Julián, E. (2013). *Informe de la Juventud en España*. Madrid: Instituto de la Juventud. Recuperado a partir de <http://www.injuve.es/observatorio/demografia-e-informacion-general/informe-de-la-juventud-en-espana-2012>
- OECD. (2007). *International Migration Outlook: SOPEMI 2007*. OECD Publishing. Recuperado a partir de http://www.oecd-ilibrary.org/oecd/content/book/migr_outlook-2007-en
- O'Lear, S. R. (1996). Using Electronic Mail (E-mail) Surveys for Geographic Research: Lessons from a Survey of Russian Environmentalists. *The Professional Geographer*, 48 (2), 209-217.
- Pérez Yruela, M. (2016). Luces y sombras de la práctica sociológica. Presentado en XII Congreso Español de Sociología. Comité de Investigación de Práctica Sociológica, Gijón, 30 de junio, 1 y 2 de julio de 2016.
- Piriou, O. (2006). *La face cachée de la sociologie*. Paris: Belin.
- Piriou, O. y Granier, F. (2007). La face cachée de la sociologie. *Sociologies Pratiques*, (14), 163-166.
- Servicio de Empleo. (2016). *Informe Primer semestre de 2016*. Madrid: Colegio de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología. Recuperado a partir de <http://colpolsoc.org/wp-content/uploads/2013/11/Informe1erSemestre20161.pdf>
- Spalter-Roth, R. y Van Vooren, N. (2008a). *Pathways to Job Satisfaction: What Happened to the Class of 2005*. Recuperado a partir de <http://www.asanet.org/sites/default/files/savvy/research/PathJobSatisfaction.pdf>.
- Spalter-Roth, R. y Van Vooren, N. (2008b). *What Are They Doing With A Bachelor's Degree In Sociology? Data Brief On Current Jobs*. Recuperado a partir de <http://www.asanet.org/research/BachelorsinSociology.pdf>
- Spalter-Roth, R. y Van Vooren, N. (2010). *Mixed success: Four years of experiences of 2005 sociology graduates*. Washington, DC: American Sociological Association.
- Villar, O. A. y del Río, C. (2014). Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español, 1996-2013. *Areas: Revista internacional de ciencias sociales*, (33), 87-103.
- Gómez Yáñez, J. A. (2012). La sociología como profesión. *RES. Revista Española de Sociología*, (18), 125-130.

NOTAS BIográficas DE LOS AUTORES

Celia Díaz-Catalán es doctora en Sociología por la UNED, Experta en Gestión y Planificación de Proyectos de I+D por la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Su investigación se ha desarrollado fundamentalmente en las líneas de política científica y la movilidad, participando en diferentes proyectos competitivos. Actualmente es profesora en la Universidad Complutense de Madrid y técnica de investigación en el Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología. Forma parte del Comité Editorial de la revista *Teknokultura* y del grupo de investigación *Cibersomosaguas*. Participa en el proyecto MOVE-H2020: "Mapping Mobility - pathways, institutions and structural effects youth mobility in Europe" - 649263 / H2020-YOUNG- SOCIETY -2014.

Adolfo de Luxán Castilforte es licenciado en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid, es especialista en Praxis de la Sociología del Consumo (UCM), especialista en Investigación Social Aplicada y Análisis de Datos (CIS), especialista en Consultoría Sector Público (COLPOLSOC), y Máster Oficial en Seguridad Salud en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (UCJC). Desde 2008 es coordinador del Servicio de Empleo y Carrera Profesional del Ilustre Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología, donde trabaja facilitando la inserción laboral y la mejora profesional de las personas tituladas en sociología, y colabora en algunos estudios del Colegio, especialmente en aquellos relativos a las trayectorias laborales. También imparte clases para diversas entidades y universidades: Fundación Universidad-Empresa (FUE), IE-University, Universidad Europea Miguel de Cervantes, etc. Anteriormente ha tra-

bajado como consultor, investigador y docente en varias entidades y empresas como ASAJA, Modem Consultoría, GMM Consultores Turísticos o EFAE. Sus líneas principales de investigación son: sector agrario, turismo, la evaluación de la formación, las necesidades formativas y juventud.

Lorenzo Navarrete Moreno es doctor en Sociología, Máster en Sociología Política por el Centro de Estudios Constitucionales y licenciado en Ciencias Políticas por la Universidad Complutense de Madrid. En la actualidad es profesor titular y director del Departamento de Sociología V de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid, donde entre otras materias ha impartido Teoría Sociológica, Sociología de la literatura y Sociología de

la cultura. Es decano del Colegio de Madrid de Ciencias Políticas y Sociología y secretario del Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología. Sus líneas de trabajo en investigación y publicaciones son la sociología como profesión, cambios sociales, socialización e inserción social en juventud y migraciones. Actualmente dirige la parte española del proyecto de investigación europeo MOVE-H202: *“Mapping Mobility - pathways, institutions and structural effects youth mobility in Europe”* - 649263 / H2020-YOUNG- SOCIETY -2014. Entre sus publicaciones recientes se puede destacar: “La emigración de los jóvenes españoles en el contexto de la crisis. Análisis y datos de un fenómeno difícil de cuantificar” (2014), INJUVE, y “Desmontando a un Nini” (2011), INJUVE.

ANEXOS

Tabla 1. Análisis factorial

	Herramientas Sociología profesional	Organización y planificación del trabajo y de equipos	Historia social, política y económica
Técnicas de presentación de proyectos (manejo de powerpoint y herramientas similares)	0,826	0,007	0,266
Hablar en público: presentar informes, “vender” proyectos y servicios (técnicas de comunicación)	0,845	0,044	0,246
Relacionar datos de diferentes fuentes, hacer una síntesis comprensible para un cliente	0,646	0,215	0,4
Redactar documentos	0,692	0,187	0,307
Idiomas	0,758	-0,011	0,121
Conocimiento de las actitudes de los consumidores	0,291	0,157	0,574
Estadística	0,19	0,188	0,843
Técnicas de investigación: diseño de investigaciones sociológicas o politológicas: definición de objetivos, metodologías, plazos y medios de realización, presupuestos, ...	0,417	0,266	0,666
Trabajar en equipo	0,802	0,154	0,109
Organización y planificación del trabajo y de equipos (capacidad de dirección y motivación, habilidades directivas)	0,868	0,108	0,155
Capacidad para tomar decisiones	0,864	0,1	0,142
Informática y nuevas tecnologías	0,814	-0,068	0,273
Técnicas de negociación (con otros departamentos, clientes, proveedores, etc.)	0,849	-0,011	0,135
Conocimiento de la realidad social: estructura social, conflictos sociales, etc	0,13	0,779	0,248
Historia social, política y económica	-0,013	0,881	0,136
Análisis político	0,172	0,838	0,027
Conocimientos teóricos: teoría sociológica, teoría política, etc.	-0,057	0,845	0,173
Método de extracción: Análisis de componentes principales.			
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser			
a La rotación ha convergido en 5 iteraciones			

El modelo explica un 70,259% de la varianza. Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin=0,924

Anexo 2. Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Muy relacionada	1033	0	1	0,5692	0,49543
Algo relacionada	1033	0	1	0,153	0,36012
Poco relacionada	1033	0	1	0,2449	0,43025
Actividades profesionales, científicas y técnicas	746	0	1	0,193	0,39494
Educación	746	0	1	0,2962	0,45691
Administración Pública	746	0	1	0,1434	0,35075
Actividades sanitarias y de servicios sociales	746	0	1	0,0724	0,2593
Actividades administrativas y servicios auxiliares	746	0	1	0,1461	0,35346
Información y comunicaciones	746	0	1	0,0362	0,1869
Doctorado	1033	0	1	0,2207	0,41493
Máster	1033	0	1	0,3146	0,46459
Otra formación postgrado	1033	0	1	0,1781	0,3828
Herramientas del Oficio Sociológico	983	-2,81929	2,19884	0,00E+00	1
Organización y planificación del trabajo y de equipos	983	-1,94085	3,36772	0,00E+00	1
Historia social, política y económica	983	-3,28098	3,10516	0,00E+00	1
Mujer	1031	0	1	0,5771	0,49426
Hasta 39	1033	0	1	0,5702	0,49529
Entre 40 y 59	1033	0	1	0,3708	0,48324
Mayores de 60	1033	0	1	0,0591	0,23583
N válido (según lista)	714				

Artículos / Articles

La sociología en la universidad y en el sector público en España: distintas percepciones del quehacer sociológico

Sociology at the University and the Public Sector in Spain: Different Perceptions of the Sociological Work

Celia Muñoz Goy

Grupo de Investigación OSIM (Organizaciones Sociales, Instituciones y Mercados). Departamento de Sociología, Universidade da Coruña. España/Spain.
celia.munoz.goy@udc.es

***José Antonio López Rey**

Grupo de Investigación OSIM (Organizaciones Sociales, Instituciones y Mercados). Departamento de Sociología, Universidade da Coruña. España/Spain.
jlopezr@udc.es

Recibido / Received: 19/01/2016

Aceptado / Accepted: 02/09/2016

RESUMEN

Atendiendo a diversas clasificaciones sobre las dimensiones de la sociología, en este artículo se analiza la situación profesional de la sociología en el sector público en España. Se ofrece un repaso de la institucionalización de la sociología en España y se pone en relación con países de nuestro entorno. Posteriormente se analizan los resultados del Estudio sobre la situación profesional de los sociólogos. Por un lado se ofrecen los perfiles de los sociólogos que trabajan en el sector público. Por otro, se aborda la vivencia de la sociología (experiencias en el mercado laboral, valoración de los estudios de sociología y de los actuales planes) y se desarrollan dos sub-apartados: uno sobre el asociacionismo y otro sobre las competencias necesarias para ejercer la profesión, en el que destacan las distintas valoraciones del colectivo dedicado a la enseñanza y del que trabaja en la Administración y las Empresas Públicas.

Palabras clave: Sociología pública, sociología profesional, España, universidad, sector público.

ABSTRACT

Using various classifications of the dimensions of sociology, the aim of this paper is to discuss the professional situation of the sociology in the public sector in Spain. The institutionalization of the sociology in Spain is reviewed and related to the evolution experienced in neighboring countries. Subsequently, the results of the Study on the professional situation of sociologists are analyzed. On the one hand, the profiles of sociologists working in the public sector are offered. Furthermore, the experience of sociology is analyzed (including the experiences in the labor market and the valuation of the studies of sociology and the current curricula) and two sub-sections are developed: one on organizational membership and another one on the skills needed to the practice of the profession; in this section the different valuations of the group dedicated to teaching and the group working in the Public Enterprises and Administration are highlighted.

Keywords: Public Sociology, Professional Sociology, Spain, University, Public Sector.

***Autor para correspondencia / Corresponding author:** José A. López Rey. Universidade da Coruña, A Coruña, España. Facultade de Socioloxía. Campus de Elviña, s/n.º 15071 A Coruña, España

Sugerencia de cita / Suggested citation: Muñoz-Goy, C., López-Rey, J. A. (2016). La sociología en la universidad y en el sector público en España: Distintas percepciones del quehacer sociológico. *Revista Española de Sociología*, 25 (3 Supl.), 73-94.

(<http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2016.8>)

INTRODUCCIÓN: ¿SOCIOLOGÍA O SOCIOLOGÍAS?

El presente artículo ofrece información sobre los egresados y egresadas en Sociología que trabajan en el sector público en España. En concreto, perfiles básicos y vivencia de la sociología en el mercado de trabajo, datos sobre pertenencia a asociaciones y valoración del título y de los conocimientos teóricos, prácticos y actitudinales que este aporta.

En España el sector público donde los y las profesionales de la sociología desarrollan su actividad laboral¹ comprende empresas y agencias de titularidad estatal, la administración del Estado (en sus diferentes niveles) y la Universidad en su mayor parte. Atendemos entonces a dos maneras diferentes de entender la sociología: la académica y la profesional o, más bien, la aplicada (puesto que la académica se puede entender como profesional). No se trata solo de que el *conocimiento de la realidad* (que haría la sociología académica) tenga una diferente naturaleza de la *aplicación* de dicho conocimiento con el fin último de la *transformación* (Beltrán, 2012), sino que se da un conflicto más profundo. En la Universidad se hace sociología, se *define lo que es sociología* y se *socializa a las sucesivas generaciones* de sociólogos y sociólogas. Ellos y ellas son quienes tendrán que validar lo aprendido al enfrentarse a la realidad que imponen los desempeños profesionales concretos, en este caso, en la empresa y administraciones públicas.

Las vivencias de la sociología dependen de dónde se desarrolla esta y ello puede condicionar lo que se considera constitutivo de la disciplina: lo que se enseña/aprende en la universidad, o bien lo que se acaba sabiendo con el tiempo en el desempeño laboral (Pirou, 2006; Blois, 2012); pero también del tipo de conocimiento que se produce y a quién se dirige éste (a públicos académicos o no académicos, en el desempeño profesional de las empresas y administraciones públicas, entre otros). Esta es la tipología que Burawoy (2005) popularizó recientemente, y que se suma a otras

clasificaciones de la disciplina (Boudon, 2004, por ejemplo) que no hacen sino recordar una tensión existente y no resuelta entre las diversas formas de vivir y hacer sociología, pero que también sirven como categorías analíticas (o tipos ideales) para comprender el problema. En este sentido, resulta interesante atender a cómo se ha manifestado esta tensión en otros países de nuestro entorno, puesto que de su desarrollo se pueden extraer lecciones importantes.

En los últimos años se ha revitalizado el interés por la sociología *pública* gracias al empeño que Michael Burawoy desarrolló mientras presidió la *American Sociological Association* (ASA) y durante su presidencia en la *International Sociological Association* (ISA)². La clasificación de Burawoy no está exenta de dificultades³, pero resulta de interés porque las categorías no son excluyentes y los sociólogos pueden situarse simultáneamente en posiciones diferentes y asumir a lo largo del tiempo trayectorias distintas en los cuatro tipos de sociología (Burawoy, 2005, p. 209). Además resulta útil para relatar la evolución de la sociología norteamericana durante los últimos 150 años como una suerte de alianzas cambiantes entre las cuatro dimensiones. De igual modo, puede servir para entender también los cambios ocurridos en la sociología moderna francesa descritos por Piriou (2007, 2008) y los detallados por Blois en la sociología argentina (2009, 2012 y 2014). En ambos casos, y recurriendo a Burawoy, la sociología *profesional* (académica) debe redefinir lo que es sociología a partir de la progresiva institucionalización de esta en el mercado profesional (la sociología *práctica* desarrollada en el sector público y privado). La diferencia entre los casos francés y argentino es que el primero es más permeable a las demandas de los egresados que desarrollan y viven la profesión fuera de la universidad.

1 Al menos en teoría, puesto que como ocurre con otros títulos universitarios, en muchas ocasiones el de sociología es solo un requisito de acceso a la función pública, donde luego se desarrollarán actividades que poco o nada tienen que ver con la formación de origen.

2 Véase, por ejemplo, el editorial de Burawoy: "Del ser en la sociología pública" en *Global Dialogue*, 2015. Hemos de aclarar que sociología pública no equivale a la sociología que se hace en el sector público. Para una mejor comprensión de lo que son las sociologías profesional, crítica, aplicada y pública véase Burawoy (2005: 204 y ss.).

3 Véase una síntesis de las críticas en Fernández Esquinas (2006: 24-30).

DESARROLLO DE LA SOCIOLOGÍA EN EL SECTOR PÚBLICO EN ESPAÑA

Ya se ha dicho que nuestro ámbito de estudio son los profesionales de la sociología que trabajan en las universidades y en las organizaciones de titularidad pública y las administraciones, y también que ambas sociologías, aunque relacionadas, son de naturaleza radicalmente diferente. Y para comprender esa relación y esa diferencia es obligado remontarse al momento en el que la sociología se desarrolló en España como un saber específico, tanto en su dimensión más académica como en su vertiente aplicada⁴. Del Campo (2001), De Miguel (1972 y 1973), Zarco (2001), Tezanos (2001) y Castón Boyer (2001) son referencias obligadas para saber cómo ocurrió este proceso y ofrecen tipologías y “escuelas” (basadas la mayoría en la de Amado de Miguel, 1972 y 1973) que permiten entender cómo se desarrolló la sociología desde la postguerra. Creemos, no obstante, que la clasificación que Lamo de Espinosa (2007) realiza a partir del concepto de generación (en el sentido de coetáneos) para entender la historia de la sociología y que aplica también al caso español, resulta harto clarificadora. Las generaciones, en el plano más general, serían cinco: la de los *pioneros* o inventores; la de los *fundadores*; la de los *institucionalizadores*, que serían los que llevarían la sociología a la Universidad; la de los *compiladores*; y la de los *constructivistas*.

Esta clasificación, pese a referirse a la historia de la sociología como disciplina, resulta útil para el caso que nos ocupa porque, además de trazar las coordenadas básicas de las relaciones entre “escuelas”, permite entender también los vínculos iniciales entre la sociología que se hacía en la Universidad y la que poco a poco se comienza a hacer en otros espacios como las instancias públicas —especialmente el Instituto de Opinión Pública (IOP), posteriormente el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)—. Pero también aclara el origen, fundamento y desarrollo en nuestro país de las dos formas básicas de entender y hacer sociología: la basada en el *survey* y lo que comúnmente se denomina perspectiva cuantitativa, así como la crítica constructivista (de la

que deriva en gran parte la perspectiva cualitativa) (Lamo de Espinosa, 2007, pp. 16-20 y 24-26).

En España, la investigación empírica se comenzó a hacer de forma regular y creciente a partir de los años sesenta, aunque no surge *ex novo*. Los centros de investigación estadística anteriores al Instituto Nacional de Estadística (INE) —que se crea en 1945— ya venían ofreciendo información cuantitativa sobre la realidad social desde mediados del siglo XIX con la Comisión Nacional de Estadística (creada en 1856) el Instituto Geográfico y Estadístico (1873) y el Servicio de Estadística (1922) (Navarro López, 2001, p. 262). La investigación sociológica se sistematizará, institucionalizará y se hará visible para la sociedad española durante los años sesenta, hasta el punto de que en 1973 “los libros de sociología para no expertos se venden como rosquillas” (De Miguel, 1973, p. 51).

Navarro López (2001, pp. 264-265) sintetiza en tres los factores que contribuyeron al avance de la sociología aplicada: la realización de las primeras encuestas con una metodología sociológica explícita y con intención de influir en la opinión pública (junto con la explotación de datos secundarios y el desarrollo de metodologías cualitativas); la institucionalización de la investigación sociológica con el IOP (nacido en 1963) y su revista, la Revista Española de Opinión Pública (predecesores respectivamente del CIS y de la Revista Española de Investigaciones Sociológicas); y el apoyo de la investigación económica desde las instituciones públicas (con el INE, la Escuela de Organización Industrial, etc.) y empresas privadas (el Banco de Bilbao, el Urquijo en Barcelona, las Cajas de Ahorros, etc.).

Pero es importante destacar que el desarrollo que la sociología tendrá en su dimensión aplicada será gracias a los sociólogos del ámbito académico. Como muestra, valgan los casos de Luis González Seara y Salustiano del Campo en la creación del IOP, el de Amado de Miguel con los informes FOESSA y Juan Díez Nicolás en la reconversión del IOP en el actual CIS (Durán, 2001). Como en el caso norteamericano, y en términos de Burawoy (2005), la sociología *profesional* ayudó a conformar la sociología *práctica* en el sector público.

Como ocurrió en el caso argentino, con la llegada de la democracia se potencia la investigación

4 Para profundizar en esa diferente naturaleza consúltese Beltrán (2012).

sociológica, debido a la importancia que adquieren para los políticos los sondeos electorales, para los empresarios el conocimiento de los mercados y de los consumidores y para los gestores públicos el conocimiento de la opinión pública agregada. Junto a todo esto, coadyuvó el desarrollo que también se daba de la sociología en la universidad española (Navarro López, 2001, pp. 267-268).

Durán explica la institucionalización de la sociología en España a través de cuatro canales básicos: los estudiantes, las publicaciones y los centros de investigación, y a los que añade la existencia de promotores económicos. Esta autora afirma que la universidad, en concreto, la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid fue el lugar donde confluyeron los cuatro canales desde finales de los años sesenta (Durán, 2001, p. 320). El papel que ha desempeñado dicha facultad desde 1971 (y antes, la Facultad de Ciencias Políticas y Económicas desde 1944) es clave. No sólo ha formado a la gran mayoría de los egresados de la disciplina en España, sino también a buena parte de los docentes que han desarrollado su labor en las facultades que ofrecen la titulación de sociología desde los años 90. En términos de Burawoy, en el sector público la sociología *profesional* se expandió por toda España. Pero ¿qué relación mantiene con la sociología *práctica*?

SOCIOLOGÍAS QUE SE DAN EN EL SECTOR PÚBLICO: DATOS Y RELACIONES

La idea de la sociología como disciplina tetradimensional en función de los públicos y tipos de saberes, de las conexiones dadas entre esas dimensiones (tanto en los casos concretos como en los niveles sociales más amplios) resulta muy sugerente y, esperamos, clarificadora para describir la realidad de la sociología que nos proponemos y, también, para tratar de atisbar hacia dónde podría dirigirse en un futuro próximo. Ya hemos visto que, dejando aparte la universidad y los Centros de investigación (lo que en la clasificación de Burawoy sería la sociología *profesional*), el sector público es uno de los espacios de trabajo donde los sociólogos y las sociólogas han desarrollado tradicionalmente su profesión, ejerciendo lo que hemos venido de-

nominando sociología *práctica*. Resulta interesante conocer el alcance de esta sociología práctica de carácter público y en qué áreas o sectores se concreta. Según el Libro Blanco de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en 2005 el 32,2% de los licenciados en sociología que trabajaban como asalariados⁵ lo hacían para las administraciones locales, autonómicas y, especialmente, central (ANECA, 2005, p. 111). Algo más de la mitad de los encuestados asalariados (el 52%) trabajaba en algo para lo que le había capacitado la carrera de sociología. Teniendo en cuenta solamente a éstos, los trabajos desarrollados en el sector público eran los de técnicos en administración pública (3,8%), en desarrollo local (1,4%), en programas sociales (6,7%), en estudios sociales (5,3%) y trabajadores sociales (4,3%)⁶ (ANECA, 2005, p. 115). Obviamente, los datos pueden ser matizados en los distintos territorios⁷.

La sociología *profesional* (en términos de Burawoy), esto es, la académica, es también eminentemente de carácter público en España, habida cuenta de que la mayor parte de las universidades y centros de investigación son públicos. Según el estudio mencionado, el 4% de los sociólogos asalariados eran docentes universitarios y el 1% investigadores en centros universitarios. Pero resulta llamativo el hecho de que, entre los colegiados y colegiadas, el porcentaje de profesorado universitario se eleve hasta el 15%, siendo la categoría más numerosa, por encima de profesionales de alta cualificación (pero, específica el informe, cuyo trabajo no tiene relación con la sociología, un 13%) y trabajadores administrativos de cualificación media baja (también sin relación con la sociología, un 10%). Es decir, el colectivo con más presencia en la organización que defiende los

5 Si no se indica lo contrario, los datos se refieren a los licenciados y licenciadas en sociología, no a los colegiados y colegiadas.

6 Hay que tener en cuenta que si los sociólogos y sociólogas trabajan como trabajadores/as sociales lo hacen porque cuentan con esta titulación.

7 El mismo informe llamaba la atención sobre las diferencias existentes entre Madrid y Barcelona. En otro estudio, el porcentaje de egresados que trabajaban en la administración pública gracias a su título era el 15% (Facultade de Sociología, 2013a, p. 22).

intereses de la sociología *práctica* en España es el de quienes se dedican a la sociología *profesional*.

Esta relación entre la sociología *profesional* y la *práctica*, no obstante, es ocultada habitualmente (Guilló, 2007, p. 83). En realidad, como la misma autora advierte, existen casos en los que dichas alianzas entre empresas y universidades y/o centros de investigación son ejemplares, pero normalmente ocurre cuando la imagen o el nombre de la empresa y/o centro incorporan un elevado capital simbólico (es el caso del CIS, por ejemplo). Normalmente, las empresas y los jóvenes autónomos subcontratados en las investigaciones realizadas por los sociólogos académicos no ven reconocido su trabajo.

Las generaciones más jóvenes viven esta relación entre las dimensiones de la sociología de manera particularmente cruda. Merece la pena detenerse un momento en este punto. Afirma Guilló (2007, pp. 84 y 85) que si bien la diversidad de campos en los que trabajan las nuevas generaciones de sociólogos es mayor que antes, la competencia con otras ciencias sociales también lo es, así como la precariedad, lo que llega a cuestionar el propio conocimiento sociológico alcanzado por ellas (¿también precario?). Esta llamada de atención es tanto más importante por cuanto se realiza a partir de la experiencia recogida de los y las profesionales jóvenes que desarrollan su actividad en la sociología pública, pero también en la sociología práctica (ya sea en el mercado o para las administraciones públicas) y en la profesional. Es, creemos, una alerta que realiza la sociología crítica y que está en consonancia con otras llamadas de atención sobre la situación de la sociología y su futuro (González de la Fe, 2014; Beltrán, 2014, que se hace eco de las de Lahire, 2006 y Dubet, 2012; pero también Soysal, 2005 y Sztompka, 2005), así como con la realizada por el mismo Burawoy. También corrobora lo que Blois (2012) detectó que ocurre en Argentina y Piriou (2006) en Francia.

METODOLOGÍA

Los datos que se presentan a continuación proceden del *Estudio sobre la situación profesional de los sociólogos*, cuyo universo comprende a los graduados y graduadas, licenciados y licenciadas y doctores y

doctoras en Sociología y/o en Ciencias Políticas y Sociología. La recogida de datos se realizó a través de un muestreo no probabilístico por autoselección, desde el 5 de septiembre al 15 de octubre de 2014.

Durante dicho periodo se recibieron 1048 cuestionarios auto-cumplimentados de los cuales 1033 fueron validados. El cuestionario contenía 127 preguntas, de las que 13 tenían formato abierto.

La estrategia de análisis de datos del presente artículo persigue la descripción de los perfiles, vivencias, asociacionismo y percepción y valoración de las competencias de la titulación de los profesionales de la Sociología en el ámbito público y su comparación con el resto de los ocupados y el total de la muestra de titulados en Sociología.

Para ello se han utilizado distintas formas de agrupación. En los apartados sobre perfiles y vivencias de la práctica profesional, los profesionales de la Sociología en el ámbito público se han dividido en tres grupos: PDI (Personal Docente e Investigador), Asociados⁸ y personal ocupado en la Administración y Empresa Pública. A efectos de comparación en los análisis se han incluido al resto de ocupados y los datos referidos a la muestra total.

Para la descripción de los perfiles se han utilizado las siguientes variables de clasificación: sexo, edad, ingresos, la clase social adscrita⁹ y la formación de postgrado más alta alcanzada.

En cuanto a las vivencias, se han analizado los grupos profesionales antes descritos con respecto a sus opiniones sobre los inicios y la trayectoria en el

8 Estas dos categorías de profesorado se han desglosado puesto que presentan características diferentes, pues el PDI se dedica a la docencia y la investigación, en general a tiempo completo, mientras que, por su parte, el profesorado Asociado tiene, por definición, una doble vinculación a la academia y al ejercicio profesional fuera de la Universidad.

9 Esta variable se ha creado combinando las respuestas sobre la profesión del padre y de la madre en tres grandes categorías, siguiendo el esquema de Goldthorpe (tomado de Garrido Medina y González, 2005): clase media-alta (comprende: FF. AA., dirección de empresas y administraciones, técnicos y profesionales científicos e intelectuales), clases intermedias (comprende: técnicos y profesionales de apoyo y empleados administrativos) y clase trabajadora (resto de ocupaciones). En caso de desigualdad de clase entre padre y madre, se ha decidido que prevaleciera la más alta.

mercado laboral, el primer trabajo, la valoración y utilidad de los estudios de sociología para conseguir un empleo y progresar en la profesión, así como la percepción de la utilidad de los actuales estudios de sociología para el mercado laboral de este momento¹⁰.

Por otra parte, al estudiar el nivel de asociacionismo y analizar la valoración de las competencias de la titulación se han empleado dos agrupaciones distintas de los profesionales de la sociología, para tener una información más detallada de las distintas categorías del profesorado o de las personas que desempeñan la profesión en la Administración o en la Empresa Pública. Así, se ha empleado una clasificación en la que el PDI se encuentra dividido en: catedráticos/as, profesorado titular y PDI laboral; a estas categorías se añade la de profesorado asociado y el conjunto del personal que trabaja en la Administración y la Empresa Pública, y, a efectos de comparación se utilizan, en el análisis del asociacionismo, los ocupados y el total de la muestra, en el análisis de las competencias, el resto de ocupados y los no ocupados.

Para un análisis más detallado del grupo de personas que ejercen la profesión en la Administración o en la Empresa Pública se han desglosado las siguientes categorías: Responsables políticos y altos funcionarios, Técnicos del cuerpo superior, Técnicos del cuerpo de gestión, Otros trabajadores de la Administración Pública y, el conjunto del PDI junto con los Asociados (en un solo grupo), y, a efectos de comparación se utilizan, en el análisis del asociacionismo, los ocupados y el total de la muestra, en el análisis de las competencias, el resto de ocupados y los no ocupados.

Con estas dos clasificaciones de los profesionales se analiza su comportamiento asociativo, tanto en relación con las asociaciones de tipo científico¹¹

como las profesionales¹² y su valoración de las competencias que ofrecen las titulaciones en Sociología. Para este último apartado se partió una batería de 17 competencias (aptitudes y conocimientos) incluida en el estudio que aquí se presenta, en la que se pedía a los encuestados que las valoraran en una escala de 5 puntos (mucho, bastante, regular, poco o nada) en función de lo necesarias que eran en su trabajo o lo habían sido en su trayectoria profesional. Al realizar un análisis factorial para sintetizar dicha información, resultó un modelo con 3 factores que se detallan en el Anexo 1.

Los 3 factores se corresponden claramente con lo que podríamos denominar competencias instrumentales de la sociología o el saber hacer (Factor 1), las competencias actitudinales o saber estar (Factor 2) y las referidas a los conocimientos teóricos (Factor 3).

RESULTADOS DEL ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR PÚBLICO

Perfiles de los sociólogos en el sector público en España

En este apartado presentamos el perfil diferencial de los profesionales de la sociología que trabajan (o han trabajado) como docentes e investigadores universitarios (en lo sucesivo PDI, compuestos por un total de 153 personas); diferenciamos, por su singular situación, a quienes lo hacen o han hecho como profesores asociados (que corresponde a una reducida parte de la muestra con un total de 55 personas); y también al personal de la Administración o de la Empresa Pública (un total de 221 personas); los comparamos con el colectivo de ocupados y con el total de la muestra (697 y 1033 personas respectivamente).

10 Todas las relaciones entre variables que se comentan en los apartados de perfiles y vivencias son, a no ser que se especifique lo contrario, estadísticamente significativas, empleando un análisis del estadístico V de Cramer, para el que el nivel de significación sea inferior a 0,05.

11 En este grupo se incluyeron: la Federación Española de Sociología (FES), la Asociación Española de Ciencia Política (AECPA), las asociaciones de Sociología y/o de Ciencia Política de ámbito territorial y las asociaciones temáticas de Sociología.

12 En este grupo se incluyeron: el Colegio Nacional de Licenciados y Doctores en Ciencias Políticas y Sociología (Madrid), los colegios profesionales de sociólogos y politólogos de ámbito territorial, la Asociación Española de Estudios de Mercado y Opinión (AEDEMO), la Asociación Española de Consultoría Política (AECOP) y la Asociación Española de Marketing (AEM).

En primer lugar, si nos centramos en la composición por sexo (Tabla 1), entre las personas que trabajan como PDI en la Universidad hay un porcentaje de mujeres ligeramente inferior que entre el conjunto de los ocupados —aunque la diferencia no es estadísticamente significativa—, y dicha diferencia es aún más notable al comparar los datos del PDI con la muestra total. Se aprecia también que entre los profesores asociados y el conjunto de los ocupados no hay

grandes diferencias —la relación no es estadísticamente significativa— pero sí en comparación con la muestra total, en la que el porcentaje de mujeres es superior que entre los asociados. Por su parte, el porcentaje de mujeres que trabajan en la Administración y la Empresa Pública es ligeramente inferior que en la muestra total y algo superior en comparación con el conjunto de los ocupados, pero en ningún caso las diferencias pueden considerarse significativas.

Tabla 1. Perfiles de los trabajadores del sector público con respecto al total de ocupados y de la muestra

	PDI	Asociados	Adm y Emp Púb.	Ocupados	Muest. total
Sexo					
Mujer	49	43,6	56,1	52,9	57,7
Hombre	51	56,4	43,9	47,1	42,3
Total (n=)	100% (153)	100% (55)	100% (221)	100% (696)	100% (1031)
Grupos de Edad					
<30años	2,0	1,8	8,6	9,8	18,9
30-39 años	28,1	45,5	32,6	38	38,1
40-49 años	26,1	23,6	26,2	27,1	22
50-59 años	30,7	21,8	25,3	19,8	15,1
≥ 60años	13,1	7,3	7,2	5,3	5,9
Total (n=)	100% (153)	100% (55)	100% (221)	100% (697)	100% (1033)
Ingresos mensuales					
0-600 €		13,5	2,3	6,3	8,9
601-1200 €	6,9	19,2	13,2	19,8	21,8
1201-2000 €	34,7	34,6	41,4	36,3	33,7
2001-3000 €	45,1	19,2	29,3	25,5	23,3
>3000 €	13,2	13,5	13,8	12,1	12,3
Total (n=)	100% (144)	100% (52)	100% (174)	100% (697)	100% (765)
Clase social adscrita					
Clase media alta	49,5	37,8	33,1	41,6	39,9
Clases intermedias	14,0	24,3	21,5	19,0	21,5
Clase trabajadora	36,6	37,8	45,5	39,3	38,6
Total (n=)	100% (93)	100% (37)	100% (121)	100% (399)	100% (609)
Formación de postgrado más alta alcanzada					
Doctorado	82,4	52,7	11,8	30,7	22,1
Máster	6,5	27,3	32,6	26,7	31,5
Otra (magister, especialista, en centro privado y otros)	2,6	14,5	21,3	19,1	17,8
No tiene formación de postgrado	8,5	5,5	34,4	23,5	28,7
Total (n=)	100% (153)	100% (55)	100% (221)	100% (697)	100% (1033)

Fuente: Estudio sobre la situación profesional de los sociólogos. Elaboración propia.

En cuanto a la edad, el PDI presenta un mayor peso de personas de 50 o más años, duplicando a estos grupos de edad en el conjunto de la muestra, mientras que el grupo de 30 a 39 es sensiblemente inferior entre el PDI que entre los ocupados y el total de la muestra. Cabe destacar, también, que los más jóvenes (menores de 30 años) representan una categoría muy escasa entre el PDI. Estos resultados son coherentes con el hecho de que la carrera académica requiere más años de formación y, además, que entre los docentes funcionarios la edad obligatoria de jubilación es 5 años superior a la del resto de los colectivos.

Hay pocas diferencias entre el grupo de profesores asociados y el colectivo de ocupados —diferencias no estadísticamente significativas— pero sí se aprecia que los asociados presentan mayores porcentajes de personas con 50 años o más (casi un 30%) respecto al conjunto total de la muestra (21%). Lo contrario ocurre con el grupo más joven (menos de 30 años), que prácticamente es inexistente entre los profesores asociados y es mucho más numeroso en el total de la muestra. Este resultado parece coherente con el hecho de que para alcanzar la figura de profesor asociado normalmente es necesario tener un empleo externo y después acceder a la figura de profesor, lo que requiere algún tiempo de experiencia profesional que no tendrán algunos jóvenes del total de la muestra que todavía están buscando su primer empleo.

Por su parte, aproximadamente uno de cada tres (33%) trabajadores de la Administración y la Empresa Pública tienen 50 años o más, mientras que entre los ocupados estos grupos de edad le corresponden a una de cada cuatro personas (25%) y en el conjunto de la muestra a una de cada cinco (21%). Opuesta tendencia se aprecia al considerar los grupos de 30 a 39 años y de menos de 30, especialmente si comparamos a los trabajadores de la Administración y la Empresa Pública con el total de la muestra, lo que podría explicarse por el hecho de que entre la muestra total haya un buen conjunto de jóvenes que están buscando su primer empleo.

Debe tenerse en cuenta a este respecto que la Ley de Contratos del Sector Público (RD 3/2011 de 14 de noviembre) supuso un freno importante a la contratación en los tres colectivos analizados, así como que la tasa de reposición en las universidades (Real Decreto-ley 14/2012 de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo,

BOE 21 de abril) no permitió una adecuada renovación del personal público dichas instituciones.

Según los ingresos mensuales, el grupo de PDI es el que mejores resultados presenta. Casi el 60% del PDI obtiene ingresos mensuales superiores a 2000 euros y estos ingresos los alcanzan menos de un 40% de los ocupados y poco más del 35% de la muestra total; menos de un tercio de los profesores asociados y algo más del 43% de los empleados de las administraciones y empresas públicas. Además, entre el PDI no aparece ninguna respuesta en el rango inferior de ingresos (de 0 a 600 €) y los de la segunda franja salarial (de 601 a 1200 €) representan entre el PDI un porcentaje sensiblemente inferior que entre la muestra total o entre el colectivo de los ocupados. Aunque entre los asociados destaca ligeramente el grupo de menores ingresos (de 0 a 600 €) las diferencias entre los profesores asociados, los ocupados y el total de la muestra no son estadísticamente significativas. Los trabajadores de la Administración y la Empresa Pública se encuentran en una situación intermedia entre el PDI y el resto, ya que presentan resultados ligeramente mejores que los ocupados y el total de la muestra. Además de lo ya comentado, los porcentajes de trabajadores de la Administración y la Empresa Pública en los tramos salariales más bajos son notablemente inferiores que los correspondientes a la muestra total o al colectivo de los ocupados.

En cuanto a la clase social adscrita¹³, la Tabla 1 muestra que la procedencia social de clase media alta es más frecuente entre el PDI (casi la mitad proceden de este estrato) que entre los ocupados o la muestra total y que lo contrario sucede con las clases intermedias. También se observa que la procedencia social de las clases intermedias es algo más frecuente entre los profesores asociados que entre los ocupados o la muestra total y que lo contrario sucede con la clase media alta. Finalmente, la procedencia social de clase trabajadora es algo más frecuente entre los trabajadores de la Administración y la Empresa Pública que entre los ocupados o la muestra total y que lo contrario sucede

13 La descripción de esta variable se encuentra en el apartado de metodología. Es preciso mencionar que en la construcción de esta variable se ha perdido un buen número de casos por el hecho de que no hay respuesta en algunas de las preguntas que dan origen a la recodificación y, de este modo, los tamaños muestrales con respuestas válidas se reducen a los totales que se muestran en la Tabla 1.

con la clase media-alta. Sin embargo las diferencias no pueden considerarse estadísticamente significativas en ninguno de los casos comentados.

Más de ocho de cada diez de las personas que componen el colectivo de PDI ha alcanzado estudios de doctorado (Tabla 1), por lo que este colectivo presenta una formación académica claramente más elevada que la del conjunto de los ocupados y la muestra total. Por otra parte, entre el PDI la proporción de personas que no tienen formación de postgrado es muy inferior a la que aparece entre los ocupados y en la muestra total. Estos datos son acordes con el hecho de que para avanzar en la carrera académica es imprescindible contar con el título de doctor. En este sentido, más de la mitad de los profesores asociados ha alcanzado el título de doctor, proporción claramente superior a la alcanzada entre los ocupados y el total de la muestra. Además, el porcentaje de personas sin formación de postgrado es mucho menor entre los profesores asociados que en el colectivo de ocupados o en comparación con la muestra total. Los resultados sobre la formación de postgrado de los profesores asociados son mejores que en el colectivo de

los ocupados y la muestra total, como en el caso del PDI, aunque con diferencias menores que las encontradas en el PDI. En cuanto a la formación de postgrado de los trabajadores en la Administración y la Empresa Pública, sucede todo lo contrario que con el PDI, pues presentan niveles de formación de postgrado claramente inferiores que los del colectivo de ocupados e incluso que en el conjunto total de la muestra: tienen menores porcentajes de doctores y mayores porcentajes de personas que no han alcanzado ninguna formación de postgrado.

La vivencia de la sociología en el sector público

En este apartado presentaremos las vivencias laborales y opiniones sobre la utilidad de los estudios de sociología en el mercado laboral; en concreto, las experiencias sobre los inicios en el mundo laboral y el primer trabajo, así como las opiniones sobre la valoración de los estudios de sociología para conseguir trabajo y mejorar en el empleo y la utilidad de los estudios de sociología para el actual mercado laboral.

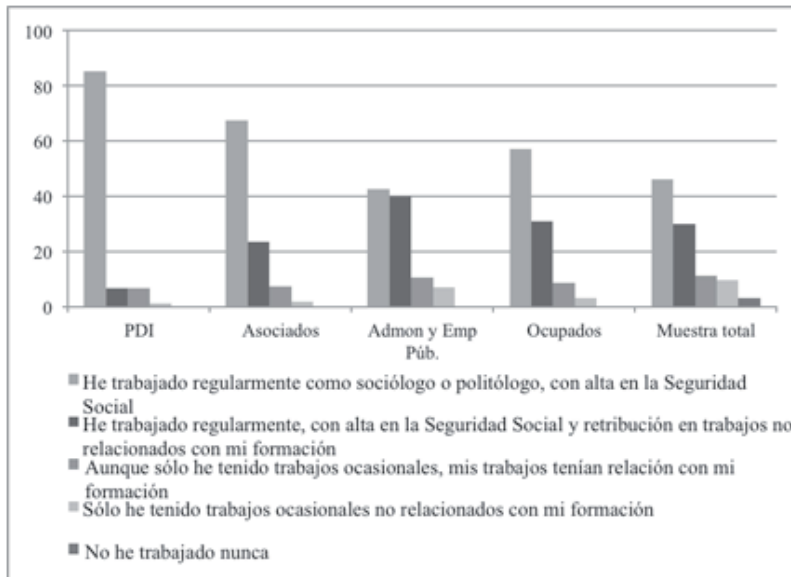


Figura 1. Inicios y trayectoria en el mercado laboral de los trabajadores del sector público, con respecto al total de ocupados y de la muestra.

Fuente: Estudio sobre la situación profesional de los sociólogos. Elaboración propia.

Como se puede observar en la Figura 1, la trayectoria profesional del PDI difiere claramente de la experimentada por el conjunto de los ocupados, y dicha diferencia es aún más notable al comparar los datos del PDI con la muestra total, en el sentido de que entre el colectivo de los profesores e investigadores hay un elevadísimo porcentaje de casos, más de 8 de cada 10, que han trabajado como sociólogos/as regularmente (con alta en la Seguridad Social y recibiendo una remuneración) y tan sólo un 8% dicen que han trabajado ocasional o regularmente en trabajos no relacionados con los estudios realizados. La trayectoria de los profesores asociados difiere, en cierta medida, de la experimentada por el conjunto de los ocupados y dicha diferencia es más clara, y estadísticamente significativa, al comparar los datos de los asociados con la muestra total. Casi de 7 de cada 10 profesores asociados han trabajado como sociólogos/as regularmente (con alta en la Seguridad Social y recibiendo una remuneración) y esta proporción se reduce a menos de 6 de cada 10 entre los ocupados y a menos de 5 de cada 10 entre la muestra total. Por su parte, los trabajadores de la Administración y la Empresa Pú-

blica difieren en su trayectoria de la experimentada por el conjunto de los ocupados en que han trabajado en mayor medida que éstos en trabajos poco relacionados con los estudios realizados. Dicha diferencia es semejante al comparar los datos de los trabajadores de la Administración y la Empresa Pública con la muestra total.

En lo que se refiere a los inicios laborales, en la Figura 2 se observa que entre el PDI 4 de cada 10 personas han comenzado siendo becarios, proporción algo más elevada que entre los ocupados y el total de la muestra (sin embargo las diferencias no pueden considerarse estadísticamente significativas). La mayoría de asociados, casi 4 de cada 10, han comenzado a trabajar como empleados o funcionarios con dedicación exclusiva, proporción muy semejante a la correspondiente al conjunto de ocupados y algo superior a la de la muestra total; por otra parte, el porcentaje de asociados que comenzaron siendo becarios es algo menor que entre los ocupados y el total de la muestra (en este caso las diferencias tampoco pueden considerarse estadísticamente significativas). Finalmente, entre los trabajadores de la Administración y la Empresa Pública más de 4 de cada

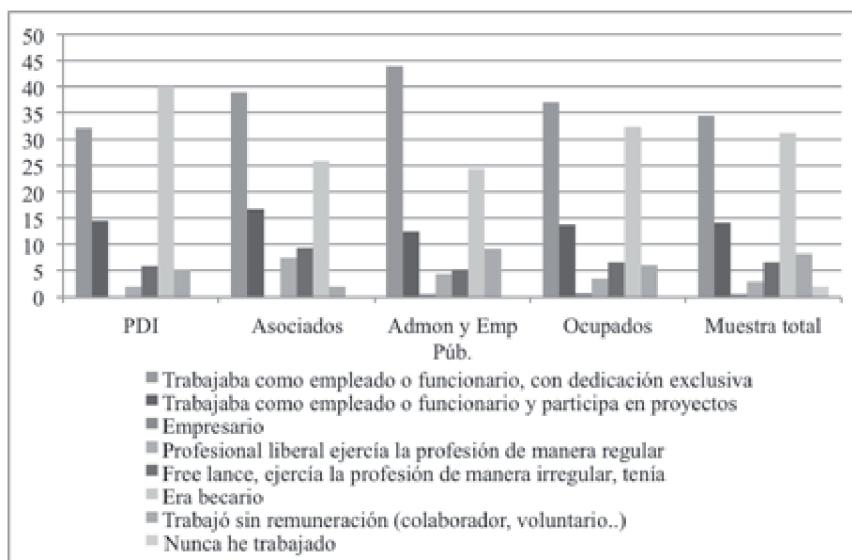


Figura 2. Primer trabajo de los trabajadores del sector público, con respecto al total de ocupados y de la muestra.

Fuente: Estudio sobre la situación profesional de los sociólogos. Elaboración propia.

10 han comenzado trabajando como empleados o funcionarios con dedicación exclusiva, porcentaje superior al experimentado en esta categoría por parte del colectivo de ocupados y la muestra total. Por otra parte, se aprecia que entre los trabajadores de la Administración y la Empresa Pública la proporción de becarios es más reducida que entre los ocupados y el total de la muestra.

La Figura 3 muestra que el grupo de PDI valora mucho mejor los estudios de Sociología para conseguir un empleo y progresar en la profesión que el colectivo de los ocupados y el total de la muestra. Las personas que opinan que los estudios de Sociología ayudan mucho para conseguir un empleo y progresar en la profesión asciende a casi la mitad entre el PDI, mientras que no llegan a una cuarta parte de los ocupados y a una quinta parte de la muestra total. Además, entre el PDI hay muy pocas respuestas en la valoración de “poca” utilidad y prácticamente ninguna en la categoría de “nada”, lo que representa porcentajes notablemente inferiores que los obtenidos en esas respuestas por parte de la muestra total o los ocupados. En menor medida que el PDI, los pro-

fesores asociados valoran algo mejor los estudios de Sociología para conseguir un empleo y progresar en la profesión que el colectivo de los ocupados —aunque esta diferencia no es estadísticamente significativa— y claramente mejor que el total de la muestra. Las personas que opinan que los estudios de Sociología ayudan mucho para conseguir un empleo y progresar en la profesión asciende a algo más de un tercio de los profesores asociados, mientras que no llegan a una cuarta parte de los ocupados y a una quinta parte de la muestra total. Por otra parte, entre los profesores asociados la valoración de “nada” de utilidad presenta un porcentaje notablemente inferior que el obtenido en esa categoría por parte de la muestra total o los ocupados. En el caso de los trabajadores de la Administración y la Empresa Pública, ya son menos de la mitad (46%) quienes opinan que los estudios de Sociología ayudan “mucho” o “bastante” a conseguir un empleo y progresar en la profesión. Esta valoración es muy similar a la expresada por el total de la muestra y algo peor que la del colectivo de los ocupados, aunque esta última diferencia no puede considerarse estadísticamente significativa.

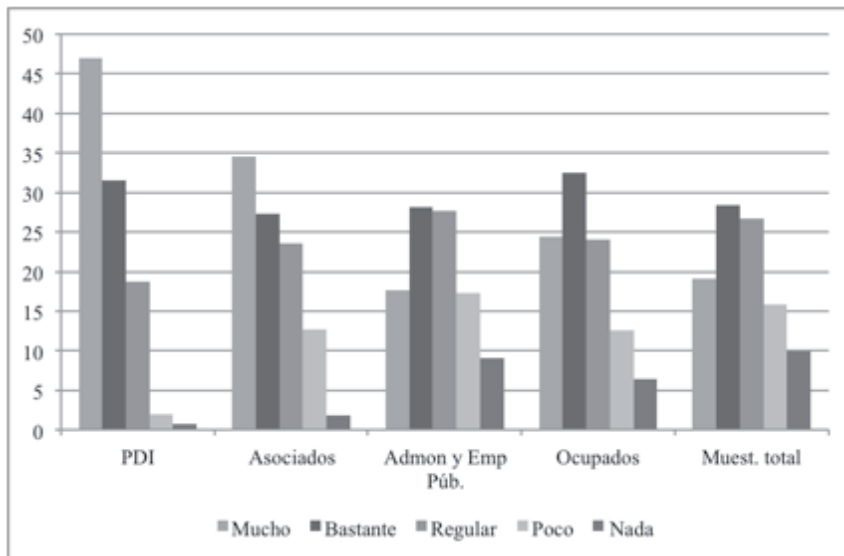


Figura 3. Valoración de los estudios de Sociología para conseguir un empleo y progresar en su profesión entre los trabajadores del sector público, con respecto al total de ocupados y de la muestra.

Fuente: Estudio sobre la situación profesional de los sociólogos. Elaboración propia.

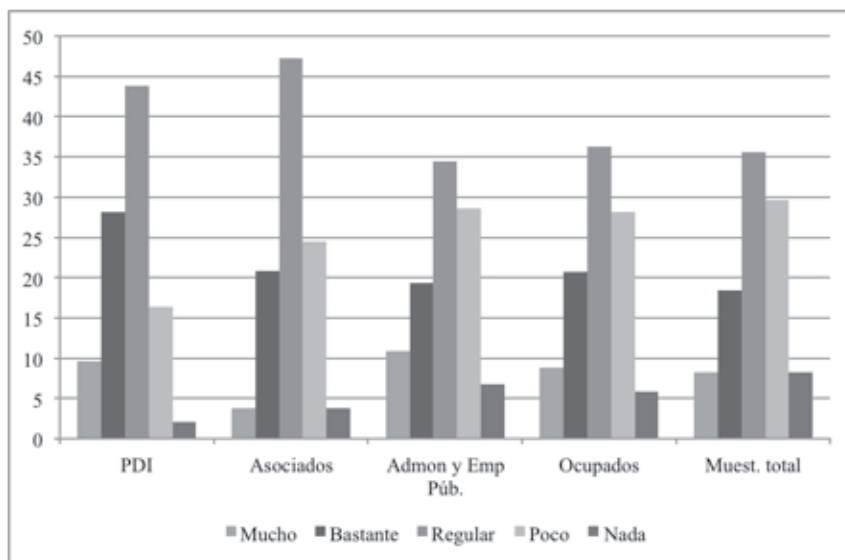


Figura 4. Valoración de la utilidad de los actuales estudios de Sociología para el mercado laboral de este momento entre los trabajadores del sector público, con respecto al total de ocupados y de la muestra.

Fuente: Estudio sobre la situación profesional de los sociólogos. Elaboración propia.

La Figura 4 informa de que, aunque el PDI no hace una valoración muy positiva de la utilidad de los estudios de Sociología en su planteamiento actual para el presente mercado laboral, dicha valoración no es tan desfavorable como la de los ocupados o la muestra total. No obstante, y como veremos a continuación, los datos de todos los colectivos indican la necesidad de un nuevo planteamiento de los estudios de Sociología para que se adapten a las condiciones del mercado de trabajo. Así, la valoración de los profesores asociados es poco favorable y ligeramente peor que la de los ocupados o la muestra total (sin diferencias estadísticamente significativas). Solo tres de cada diez trabajadores de la Administración y la Empresa Pública opinan que los estudios de Sociología en su planteamiento actual son muy o bastante útiles para el presente mercado laboral. Dicha valoración es muy semejante a la de los ocupados y ligeramente mejor que la de la muestra total, aunque la diferencia no es estadísticamente significativa.

El asociacionismo de los sociólogos y sociólogas en el ámbito público.

En un epígrafe anterior llamábamos la atención sobre el hecho de que el colectivo con más presencia en la organización que defiende los intereses de la sociología práctica en España, el Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología, es el de quienes se dedican a la sociología académica. En este apartado profundizaremos en esta cuestión, aportando información sobre el número de asociaciones de tipo científico de las cuales forman parte los sociólogos y sociólogas que trabajan en el ámbito público. Hemos agrupado las entidades en dos tipos (científico y profesional) y desagregado al PDI y al conjunto de trabajadores de la Administración y Empresa Pública. La razón es conocer el comportamiento asociativo en el ámbito profesional por parte de las diferentes categorías con el fin de afinar en el análisis.

El personal docente e investigador se reparte en las siguientes categorías: Catedráticos/as de Universidad (18 individuos), Profesores/as Titulares de Universidad (60), PDI laboral (ayudantes, ayudantes doctores y contratados doctores; 75), profesores asociados (55) y personal de las administraciones y empresas públicas (221). Ofrecemos también para su comparación al conjunto de sociólogos y sociólogas ocupados/as (697 casos) y al total de la muestra (1033). En la Figura 5 se constata la mayor presencia en organizaciones científicas por parte del PDI y, también, la escasa vinculación con éstas de los sociólogos que trabajan en la Administración y Empresa Pública (0,19) que, como en otros casos ya vistos, es incluso menor que el del total de ocupados o de los egresados en su conjunto (0,45 y 0,38 respectivamente). Destaca también la relación directa entre categoría profesional del PDI y el número de asociaciones a las que se pertenece: a mayor categoría, mayor número de asociaciones de las que se es miembro.

Pero la Figura 5 resulta también revelador, ya que informa de que el colectivo con mayor media de

pertenencia a asociaciones profesionales no es el del colectivo ocupado (que con una media de 0,64 informa de algo más de una asociación por cada dos sociólogos ocupados) ni el de los trabajadores de las Administraciones y Empresas Públicas (que con una media de 0,69 demuestra mucho mayor vigor asociativo en este tipo de entidades que en el anterior), sino el de catedráticos de universidad, con una media de 0,78. Es posible que el reducido número de casos explique este dato. Pero también es posible que sea aplicable para España la situación que Burawoy señala para el caso norteamericano, donde la consolidación de la sociología profesional en las universidades coincidió con su alianza con la sociología práctica (Burawoy, 2005, pp. 215-216). El compromiso de los miembros más importantes (en términos de prestigio, influencia y poder) con la sociología práctica podría explicar gran parte de los problemas que las generaciones más jóvenes de sociólogos y sociólogas tienen para que se reconozca el carácter “sociológico” de las actividades que desarrollan en el ejercicio de su profesión (Guilló,

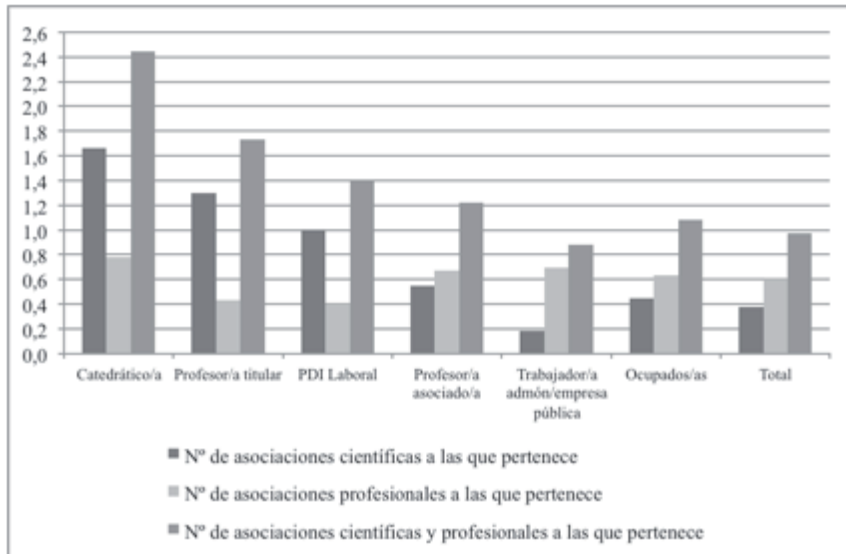


Figura 5. Número medio de asociaciones científicas y profesionales a las que pertenecen los/as sociólogos/as del ámbito público, desagregando el profesorado.

Fuente: Estudio sobre la situación profesional de los sociólogos. Elaboración propia.

2007, p. 82). Los y las jóvenes se verían enfrentados a responder a las demandas de conocimiento sociológico que se realizan desde múltiples instancias (incluida la sociología *pública*), demandas que no son percibidas por la sociología *profesional* por atender a los requerimientos de la sociología *práctica*. De ser el caso, nos hallaríamos ante procesos muy similares a los vividos por los egresados argentinos (Blois, 2012) y franceses (Piriou, 2008).

Al analizar más detalladamente el comportamiento asociativo de los trabajadores en las Administraciones y Empresas Públicas (Figura 6) se constata, de nuevo, la escasa participación de todas las categorías en asociaciones científicas. Estas categorías son las de Responsables políticos y Altos funcionarios (29 individuos), Técnicos del Cuerpo Superior (75), Técnicos del Cuerpo de Gestión (52) y otros trabajadores de la administración pública (77). En este caso es el PDI y los profesores asociados (agregados en una categoría), además de las ya conocidas de total de ocupados y muestra total, las que se emplean para su comparación. En cuanto a la pertenencia a

las asociaciones de tipo profesional destacan los responsables políticos y altos funcionarios con una media de 1,0, que incluso supera la media alcanzada por los catedráticos, como se evidenciaba al analizar el colectivo de PDI desglosado. Como en dicho caso, el de los responsables políticos y altos funcionarios constituye un grupo de tamaño reducido, lo que puede afectar a la validez estadística de este dato. Pero, al igual que en el caso de los catedráticos, resulta llamativo que precisamente sean los trabajadores más importantes de entre los que trabajan en la Administración y la Empresa Pública los más involucrados en asociaciones profesionales.

LAS COMPETENCIAS NECESARIAS SEGÚN LOS SOCIÓLOGOS Y SOCIÓLOGAS DEL ÁMBITO PÚBLICO.

En este apartado se presentan los resultados de los 3 factores obtenidos en el análisis factorial de la lista de 17 competencias, descrito en el apar-

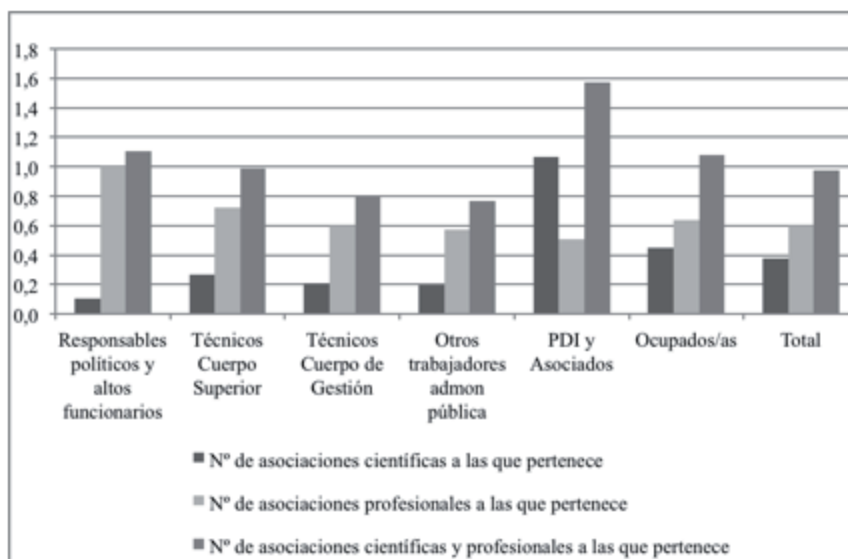


Figura 6. Número medio de asociaciones científicas y profesionales a las que pertenecen los/as sociólogos/as del ámbito público, desagregando el personal de Administraciones y Empresas Públicas.

Fuente: Estudio sobre la situación profesional de los sociólogos. Elaboración propia.

tado de metodología, denominados: competencias instrumentales de la sociología o el saber hacer, las competencias actitudinales o saber estar y las referidas a los conocimientos teóricos y se relacionan con los colectivos ya comentados de catedráticos, profesores titulares, PDI laboral, profesores contratados y trabajadores de las administraciones y empresas públicas. Se han añadido como categorías el resto de ocupados y no ocupados (338 y 264 casos respectivamente) por el interés que tienen para la comparación.

Teniendo en cuenta que las medias de los factores son 0 y las desviaciones típicas 1, la Figura 7 revela dos concepciones muy diferentes de lo que es necesario en el oficio de sociólogo en función del sector de ocupación (dejando aparte el caso de los no ocupados que, por razones obvias, puntúan negativamente en los tres tipos de habilidades y conocimientos). Los sociólogos que trabajan en la Administración y la Empresa Pública (que desagregaremos en un análisis posterior) ponen en su conjunto el énfasis en la importancia de los cono-

cimientos teóricos. Esto concuerda con el hecho de que, tanto para acceder a puestos en la Administración Pública como en la Universidad, se requiere superar pruebas en las que los conocimientos teóricos constituyen una parte importante de la misma. Dicho esto, y aunque los trabajadores de las Administraciones y Empresas Públicas apenas valoran por encima de la media este tipo de competencias, la valoración positiva va ascendiendo del siguiente modo: en el caso de los profesores asociados 0,57 (por encima de la media), en el del PDI laboral 0,75; 0,85 para los profesores titulares y, el valor más alejado de la media (0,97), para el colectivo de catedráticos. Esta distribución refleja la importancia que este tipo de conocimiento tiene en la carrera docente. Sin embargo, que el resto de ocupados se distancie en 0,34 unidades por debajo de la media, informa de que el cuerpo de conocimientos teóricos y conceptuales que se imparte en la carrera está alejado de la realidad laboral que viven los sociólogos que no trabajan en el ámbito público y, sobre todo, no académico.

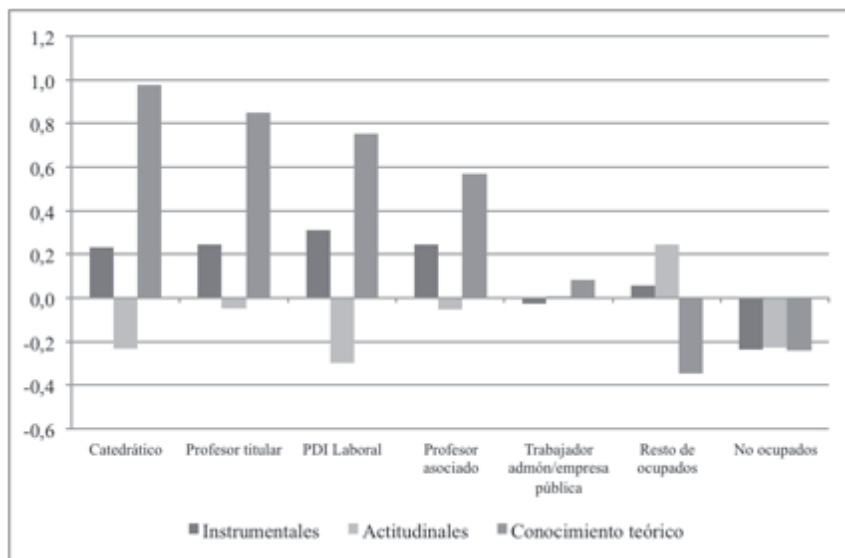


Figura 7. Puntuaciones medias de las categorías de los/as sociólogos/as del ámbito público (desagregando el profesorado) en los factores-resumen de las competencias que proporciona la Sociología.

Fuente: Estudio sobre la situación profesional de los sociólogos. Elaboración propia.

Los conocimientos y aptitudes instrumentales (recordemos, el *saber hacer* de los sociólogos) es valorado por encima de la media tanto por los profesionales que no ejercen en el ámbito público (aunque muy tímidamente) como por el conjunto de la sociología académica (en torno a 0,24 unidades para los profesores asociados, titulares y los catedráticos y en 0,31 unidades para el PDI contratado), aunque no son competencias que los sociólogos empleados en la Administración y Empresa Pública valoren especialmente para su trabajo, pues se sitúan ligeramente por debajo de la media.

Finalmente, llama la atención la disociación clara entre la sociología académica y la no académica con respecto a las competencias actitudinales, que tienen que ver con el comportamiento en el puesto de trabajo (el *saber estar*). Esto es significativo: en los actuales planes de estudio se viene insistiendo en la importancia que tiene este tipo de competencias y así lo recogen todas las Facultades que imparten el título de Sociología. En mayor o menor medida, esto responde a la opinión de los llamados agentes externos, especialmente la de los empleadores (Facultade de Socioloxía, 2013b). Y en las publicaciones que los centros realizan de cara a mejorar la inserción de sus egresados son cuestiones que se asumen ya con normalidad (véase como ejemplo Oso, 2014). Sin embargo, la Figura 3 informa de que la experiencia concreta del PDI en su conjunto no tiene que ver con lo que ocurre fuera de la universidad. Y mientras que los empleados públicos se encuentran cerca de la media y el resto de ocupados las valoran positivamente (0,25), todas las categorías de PDI sin excepción puntúan por debajo en la valoración de su importancia, en magnitudes que oscilan entre -0,05 de los profesores titulares y asociados y -0,23 y -0,3 de catedráticos y PDI laboral respectivamente.

En la Figura 8, donde se desglosan las categorías de trabajadores de la Administración y la Empresa Pública, se observa que entre los responsables políticos y altos funcionarios se le da una importancia mucho mayor que entre las otras categorías de dichos trabajadores a las competencias actitudinales (0,38 por encima de la media) y, sobre todo, a las competencias que ofrecen conocimientos teóricos (0,63 por encima de la media).

En las otras categorías de trabajadores de la Administración y la Empresa Pública se observan patrones diferentes de valoración de las competencias adquiridas en la carrera: Los técnicos del cuerpo superior valoran todas las competencias positivamente, pero especialmente las instrumentales (casi 0,27 sobre la media); los técnicos del cuerpo de gestión sólo valoran positivamente los conocimientos teóricos, aunque con poca intensidad, pues se sitúan muy cerca de la media, y el resto de los trabajadores de la Administración y la Empresa Pública valoran todos los tipos de competencias por debajo de la media. Esto sugiere la importancia que los conocimientos teóricos tienen para acceder al puesto de trabajo, donde es posible que se puedan desarrollar el resto de competencias del título solamente en el cuerpo de técnicos del cuerpo superior y (posiblemente porque son las relacionadas con los aspectos directivos y de gestión) las actitudinales en el caso de los responsables políticos y altos funcionarios. La tendencia general entre los trabajadores de la Administración y la Empresa Pública es que cuanto menor es el nivel del puesto menos se suelen valorar las competencias de la titulación. Estos resultados concuerdan con lo reflejado en el Libro Blanco (ANECA, 2005, p. 147), en el sentido de que las personas que trabajan en puestos de menor nivel parecen haber empleado menos lo aprendido en la carrera, lo que sugiere que su puesto de trabajo poco tiene que ver con ella.

CONCLUSIONES

La idea de Burawoy sobre las dimensiones del trabajo sociológico se ha demostrado útil para, al menos, trazar las coordenadas generales que permiten ubicar a los sociólogos y sociólogas que trabajan en el sector público. En él encontramos dos grandes colectivos: el que podríamos decir que desarrolla una sociología *práctica* en el sector público (en unas categorías laborales muy determinadas) y el que conforma la sociología *profesional* (académica). Creemos que es interesante centrarnos en sus opiniones acerca de las competencias de la disciplina.

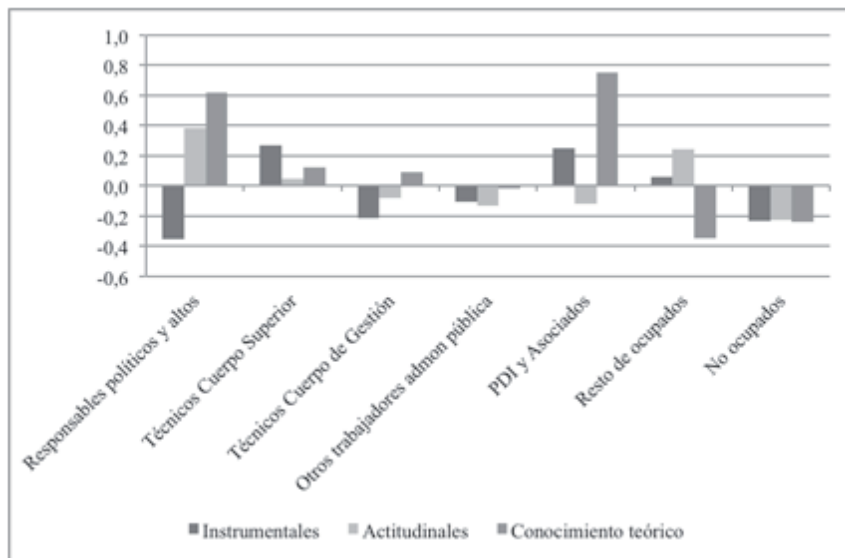


Figura 8. Puntuaciones medias de las categorías de los/as sociólogos/as del ámbito público (desagregando el personal de las administraciones y empresas públicas) en los factores-resumen de las competencias que proporciona la Sociología.

Fuente: Estudio sobre la situación profesional de los sociólogos. Elaboración propia.

El colectivo de sociólogos que trabajan en la Administración y Empresa Pública es un grupo heterogéneo en lo que a la valoración de las competencias se refiere. Los niveles medio y alto valoran positivamente los conocimientos teóricos adquiridos durante la carrera (más, cuanto mayor es el nivel) pero, sólo los técnicos del cuerpo superior valoran positivamente las competencias instrumentales (en mayor medida que ninguno), las actitudinales y las teóricas. Son, en términos de Burawoy, los que desarrollarían la dimensión de la sociología *práctica* en la Administración y la Empresa Pública. En sentido opuesto, quienes ocupan los puestos de trabajo de menor cualificación hacen una valoración negativa de los tres tipos de aptitudes y conocimientos, de manera similar a como se comportan los técnicos del cuerpo de gestión (quienes solo destacan los conocimientos teóricos). Tampoco parecen ejercer el oficio de sociólogo quienes ocupan puestos de responsabilidad política y los altos funcionarios, habida cuenta de la negativa valoración

que hacen de las competencias instrumentales, si bien en este caso se valoran positivamente las que se refieren a las habilidades propias de la gestión y, en general, a la toma de decisiones.

Entre el PDI, destaca la valoración de la utilidad de los aspectos teóricos de la disciplina (mayor cuanto mayor es la importancia, prestigio o estatus del docente). La importancia de las competencias de tipo instrumental es también enfatizada por el colectivo académico (en consonancia con las tesis de Burawoy). No obstante, en el conjunto de aptitudes y conocimientos de tipo actitudinal, la sociología profesional se encuentra bastante alejada del resto de sociólogos, ya que no comparte la valoración de su importancia en la misma medida que el resto de ocupados.

Este es un hecho relevante. Desde diversas instancias académicas (De la Torre, 2012), extra-académicas (Gómez Yáñez, 2012; Guilló, 2007) e institucionales (Burawoy, 2005) se reclama a la sociología profesional que tienda puentes, que

dialogue con los egresados y las egresadas. Ellos son quienes, en el desempeño concreto de la profesión, están en contacto más directo con lo que la sociedad nos reclama como disciplina a través de múltiples y diversos canales. Lamentablemente, la puesta en práctica de las competencias actitudinales de la sociología profesional no es semejante a las del resto de sociólogos y sociólogas.

En conjunto, los datos parecen dar la razón a Guilló cuando afirma que la falta de visión integral sobre el ejercicio profesional, uno de los rasgos que tiene en común con su generación, se debe en parte a la educación universitaria recibida (escasez de actualidad e innovación en las asignaturas, p. ej.) y, en parte también, a la “no orientación” que la universidad hace sobre la praxis y el mercado de trabajo sociológico (Guilló, 2007, pp. 79-81). Esto tiene sentido pues, a la luz de los datos, lo desconoce. Ni siquiera el grupo de profesores asociados, a los que se les supone una relación con el mundo laboral externo a la universidad, valora positivamente las habilidades actitudinales.

No es la única opinión en este sentido. La que fue presidenta de la *European Sociological Association* (ESA), Yasemin Soysal, afirma rotundamente que *nuestros conceptos sociológicos actuales están perdiendo carisma analítico* debido a que, en parte y parafraseando a Beck, *somos culpables de nacionalismo metodológico* (Soysal, 2005, p. 22). Este nacionalismo metodológico, esto es, el excesivo celo que se pone en *lo propio*, es alimentado desde la sociología profesional académica, que se erige en garante de purezas y ortodoxias teóricas y metodológicas, sobre cuya importancia insiste. Pero desprecia o ignora otros aspectos que compartimos con los otros saberes, especialmente los referidos a las actitudes y al *saber estar* en el trabajo fuera de la academia. Y al no compartir, porque no los conoce, los espacios de trabajo híbridos, pero cotidianos y habituales, en los que se plantean demandas concretas a la sociología (posiblemente heterodoxas, pero necesarias), no se implica, no se adapta, pierde contacto con la realidad del trabajo que se da realmente en la praxis de los sociólogos. Las consecuencias últimas de esta falta de entendimiento son, o deberían ser, conocidas. Se plantea, pues, como necesario y urgente, tender

puentes entre la sociología académica y los sociólogos y las sociólogas que ejercen en la miríada de ocupaciones concretas donde tratan de aterrizar la disciplina. Es en esos espacios, y no en los ámbitos ya consolidados e institucionalizados, donde se dirime si la sociología es capaz de dar respuesta a la demanda de conocimiento sobre realidades cambiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANECA (2005). *Título de Grado: Ciencias Políticas y de la Administración, Sociología y Gestión y Administración Pública*. Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.
- Beltrán, M. (2012). Conocimiento de la realidad y transformación social. *Papers*, 97 (2), 291-310.
- Beltrán Llavador, J. (2014). Para qué sirve la sociología. *RES*, 22, 127-134.
- Blois, J. P. (2009). La sociología en la Argentina desde la vuelta de la democracia. Vocación crítica y nuevas inserciones laborales. *Nomadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 23 (3) (publicación *on line*).
- Blois, J. P. (2012). Mundo universitario Vs. Mundo laboral. El caso de los jóvenes sociólogos de la Universidad de Buenos Aires. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 52, 1-26 (publicación *on line*).
- Blois, J. P. (2014). Entre la autonomía y la heteronomía. Socialización universitaria y prácticas profesionales de los sociólogos en Argentina. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 218, 209-232.
- Boudon, R. (2004). La sociología que realmente importa. *Papers*, 72, 215-226.
- Burawoy, M. (2005). Por una sociología pública. *Política y Sociedad*, 42 (1), 197-225.
- Burawoy, M. (2015). Del ser en la sociología pública. *Global Dialogue*, 5 (1), 2.
- Castón Boyer, P. (2001). El catolicismo social y la sociología. En S. del Campo (Dir.), *Historia de la Sociología Española* (pp. 229-249). Barcelona: Ariel.
- De la Torre Prados, I. (2012). Espacio profesional y trayectorias laborales de los sociólogos. *RES*, 18, 121-124.

- De Miguel, A. (1972). *Sociología o Subversión*. Barcelona: Plaza & Janés.
- De Miguel, A. (1973). *Homo sociologicus hispanicus. Para entender a los sociólogos españoles*. Barcelona: Barral.
- Del Campo, S. (2001). El renacer de la sociología española. En S. del Campo (Dir.), *Historia de la Sociología Española* (pp. 161-180). Barcelona: Ariel.
- Dubet, F. (2012). *¿Para qué sirve realmente un sociólogo?* Buenos Aires: Siglo XXI.
- Durán, M. A. (2001). La actual institucionalización de la sociología en España. En S. del Campo (Dir.), *Historia de la Sociología Española* (pp. 285-320). Barcelona: Ariel.
- Facultade de Socioloxía (2013a). *Resultados. Inserción laboral dos egresados/as en Socioloxía (1996-2011)*, 1-33 (en línea). http://www.sociologia.udc.es/images/Emprego/2012_Informe_CUANTI_Insercion_laboral_sociologos.pdf, acceso 23 de marzo de 2015.
- Facultade de Socioloxía (2013b). *Informe de investigación: Situación actual y perspectivas de futuro de los estudios de Sociología*, A Coruña, Facultad de Socioloxía (Universidade da Coruña), 1-49 (en línea). http://www.sociologia.udc.es/images/Emprego/2013_Informe_CUALI_Insercion_laboral_sociologos.pdf, acceso 24 de marzo de 2015.
- Fernández Esquinas, M. (2006). El resurgimiento de la sociología pública. *RES*, 6, 7-33.
- Garrido, L., González, J. J. (2005). Mercado de trabajo, ocupación y clases sociales. En González, J. J., Requena, M. (Eds.), *Tres décadas de cambio social en España* (pp. 89-134). Madrid: Alianza Editorial.
- Gómez Yáñez, J. A. (2012). La sociología como profesión. *RES*, 18, 125-130.
- González de la Fe, T. (2014). Para qué sirve la sociología. *RES*, 22, 135-141.
- Guilló, C. (2007). De la Sociología precaria y clandestina a la Sociología crítica y transformadora. *RES*, 7, 77-87.
- Lahire, B. (Dir.) (2006). *¿Para qué sirve la sociología?* Madrid: Siglo XXI.
- Lamo de Espinosa, E. (2007). La teoría sociológica. En M. Pérez Yruela (Comp.). *La sociología en España* (pp. 13-48). Madrid: CIS.
- Navarro López, M. (2001). La investigación social aplicada en España. En S. del Campo (Dir.), *Historia de la Sociología Española* (pp. 261-284). Barcelona: Ariel.
- Oso Casas, L. (Coord.) (2014). *Guía de salidas laborales para el sociólogo/a*. A Coruña: Facultade de Socioloxía (Universidade da Coruña), 1-123 (en línea). http://www.sociologia.udc.es/images/Emprego/2013-Guia_salidas_laborales_Sociologia.pdf, acceso 24 de marzo de 2015.
- Piriou, O. (2006). *La face cachée de la sociologie*. Francia: Belin.
- Piriou, O., Granier, F. (2007). La face cachée de la sociologie. *Sociologies pratiques*, 14, 163-166.
- Piriou, O. (2008). Le nouveau tournant de la sociologie en France dans les années 2000. *Sociologies pratiques*, 16, 123-130.
- Soysal, Y. (2005). ¿Por qué a la Sociología le falta carisma? En J. Monreal, C. Díaz, J. J. García Escribano (Eds.), *Viejas Sociedades, nueva Sociología* (pp. 21-28). Madrid: CIS.
- Sztompka, P. (2005). La Sociología entre otras ciencias. Cruzando fronteras y derribando muros. En J. Monreal, C. Díaz, J. J. García Escribano (Eds.), *Viejas Sociedades, nueva Sociología* (pp. 29-40). Madrid: CIS.
- Tezanos, J. F. (2001). El marxismo y la sociología crítica en la historia de la sociología española. En S. del Campo (Dir.), *Historia de la Sociología Española* (pp. 261-284). Barcelona: Ariel.
- Zarco, J. (2001). El funcionalismo y la sociología empírica. En S. del Campo (Dir.), *Historia de la Sociología Española* (pp. 181-202). Barcelona: Ariel.

NOTAS BIOGRÁFICAS

Celia Muñoz Goy es profesora titular de universidad del Departamento de Sociología de la Facultad de Sociología de la Universidade da Coruña (España).

Es licenciada y doctora en Ciencias Económicas por la Universidad de Santiago de Compostela (España) y Máster en Sociología por la Universidad de Wisconsin-Madison (EE. UU.).

Sus áreas principales de investigación se centran en el cambio de los valores y orientaciones hacia el trabajo, ciberdemocracia y el estudio del capital social.

Entre sus últimas publicaciones se encuentran los artículos: “Social capital in Spain: Are there gender inequalities?” en *European Journal of Government and Economics* (2013); “Ciberdemocracia y cibercampaña: ¿Un matrimonio difícil? El caso de las Elecciones Generales en España en 2008” en *ARBOR* (2012), junto con Víctor Sampedro Blanco, José A. López Rey y el capítulo: “La cultura del trabajo en Galicia” en *La evolución de los valores*

sociales en Galicia (2010), libro coordinado por José Luis Veira Veira.

José Antonio López Rey es profesor titular de universidad del Departamento de Sociología de la Facultad de Sociología de la Universidade da Coruña (España).

Es licenciado y doctor en Sociología por la Universidade da Coruña (España) y ha sido profesor en la Universidad de Extremadura y profesor visitante en Columbia University (EE. UU.).

Sus áreas principales de investigación se centran en el tercer sector, la acción colectiva, medios de comunicación, ciberdemocracia y el estudio del capital social.

Entre sus últimas publicaciones se encuentran “Ciberdemocracia y cibercampaña: ¿Un matrimonio difícil? El caso de las Elecciones Generales en España en 2008” en *ARBOR* (2012), junto con Víctor Sampedro Blanco, José A. López Rey y el capítulo: “Desigualdades en la distribución de capital social en España” en *Desigualdad y capital social en España* (2013), libro coordinado por José Luis Veira Veira.

ANEXOS

Tabla 2. Inicios y trayectoria en el mercado laboral de los trabajadores del sector público con respecto al total de ocupados y de la muestra

	PDI	Asociados	Admon. y Emp. Púb.	Ocupados	Mues. total
Inicios y trayectoria en el mercado laboral					
No he trabajado nunca					3,2
Sólo he tenido trabajos ocasionales no relacionados con mi formación	1,3	1,8	7,1	3,2	9,6
Aunque sólo he tenido trabajos ocasionales, mis trabajos tenían relación con mi formación	6,7	7,3	10,5	8,5	11,3
He trabajado regularmente, con alta en la Seguridad Social y retribución en trabajos no relacionados con mi formación	6,7	23,6	40,0	31,0	29,9
He trabajado regularmente como sociólogo o politólogo, con alta en la Seguridad ...	85,3	67,3	42,4	57,2	46,1
Total (n=)	100% (150)	100% (55)	100% (210)	100% (683)	100% (1015)
Primer trabajo					
Trabajaba como empleado o funcionario, con dedicación exclusiva	32,2	38,9	44,0	37,2	34,5
Trabajaba como empleado o funcionario y participa en proyectos	14,5	16,7	12,4	13,8	14,2
Empresario			0,5	0,7	0,5
Profesional liberal ejercía la profesión de manera regular	2,0	7,4	4,3	3,4	2,8
Free lance, ejercía la profesión de manera irregular, tenía	5,9	9,3	5,3	6,5	6,5
Era becario	40,1	25,9	24,4	32,4	31,3
Trabajó sin remuneración (colaborador, voluntario...)	5,3	1,9	9,1	6,0	8,2
Nunca he trabajado					2,0
Total (n=)	100% (152)	100% (54)	100% (210)	100% (680)	100% (989)

Fuente: Estudio sobre la situación profesional de los sociólogos. Elaboración propia.

Tabla 3. Valoración de los estudios de Sociología entre los trabajadores del sector público con respecto al total de ocupados y de la muestra

	PDI	Asociados	Admon. y Emp. Púb.	Ocupados	Muest. total
Valoración utilidad de los estudios de Sociología para conseguir un empleo y progresar en su profesión					
Mucho	47,0	34,5	17,7	24,4	19,1
Bastante	31,5	27,3	28,2	32,5	28,4
Regular	18,8	23,6	27,7	24,1	26,7
Poco	2,0	12,7	17,3	12,6	15,8
Nada	0,7	1,8	9,1	6,4	9,9
Total (n=)	100% (149)	100% (55)	100% (220)	100% (692)	100% (1016)
Utilidad de los actuales estudios de Sociología para el mercado laboral de este momento					
Mucho	9,6	3,8	10,9	8,8	8,2
Bastante	28,1	20,8	19,3	20,7	18,4
Regular	43,8	47,2	34,4	36,3	35,6
Poco	16,4	24,5	28,6	28,1	29,6
Nada	2,1	3,8	6,8	5,9	8,2
Total (n=)	100% (146)	100% (53)	100% (192)	100% (622)	100% (926)

Fuente: Estudio sobre la situación profesional de los sociólogos. Elaboración propia.

Artículos / Articles

La situación de los sociólogos españoles en el sector privado: implicaciones para la práctica y el desarrollo profesional

The Situation of the Spanish Sociologists in the Private Sector: Implications for Practice and Professional Development

***Enric Sigalat**

Universidad de Valencia. Dpto. de Sociología y Antropología Social, Valencia, España/Spain
Enrique.sigalat@uv.es

Recibido / Received: 20/06/2016

Aceptado / Accepted: 02/09/2016

RESUMEN

El objetivo de este artículo es esbozar en líneas generales, los itinerarios de inserción laboral de los sociólogos y sociólogas, y tener un mayor conocimiento de la realidad profesional de este colectivo en el sector privado. En un intento de indagar acerca del “oficio”, y también de conocer la identidad profesional de los sociólogos y sociólogas en el ámbito privado, y el lugar que estos ocupan. Cuestión que se considera necesaria, tanto para identificar las necesidades o carencias a superar en un futuro de cara a ajustar la realidad profesional, como para poder atender las demandas de los futuros egresados y egresadas en su práctica y desarrollo profesional. Y todo ello, a partir de los resultados obtenidos mediante un trabajo empírico a partir de un cuestionario orientado a conocer la situación profesional de los sociólogos españoles en el sector privado.

Palabras clave: Sociología; “oficio” sociólogo; sector privado; identidad profesional; práctica profesional.

ABSTRACT

The aim of this paper is to broadly outline itineraries of employment insertion of the sociologists, and have greater knowledge of the professional reality of this group in the private sector, in an attempt to inquire about the “job”. And knowing the professional identity of sociologists in the private sector, and the place they occupy. This issue is considered necessary both to identify needs or gaps to overcome in the future to face and adjust the professional reality as well as to meet the demands of future graduates in their practice and professional development. And all this, from the results obtained by empirical work from a questionnaire to meet the professional situation of Spanish sociologists in the private sector.

Keywords: Sociology; “job” sociologist; private sector; professional identity; professional practice.

***Autor para correspondencia / Corresponding author:** Enric Sigalat Signes. Universidad de Valencia. Dpto. de Sociología y Antropología Social. Av. Tarongers 273 E-28007 Valencia, España

Sugerencia de cita / Suggested citation: Sigalat E. (2016). La situación de los sociólogos españoles en el sector privado: implicaciones para la práctica y el desarrollo profesional. *Revista Española de Sociología*, 25 (3 Supl.), 95-114.

(<http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2016.9>)

INTRODUCCIÓN

Este artículo se centra en el estudio sobre los itinerarios de inserción laboral en el sector privado de los sociólogos y tiene como objetivo obtener un mayor conocimiento de la realidad profesional que los sociólogos y sociólogas afrontan en el mundo laboral en la actualidad. Para el análisis, se utilizan datos de una encuesta realizada a egresadas y egresados —Graduados, Licenciados y/o Doctorados en Sociología y/o en Ciencias Políticas y Sociología—, que trabajan en el sector privado. Desde los inicios de estos estudios hasta el momento actual, se han producido cambios en el ámbito social, político, económico y empresarial que han ido incidiendo de manera significativa en la configuración de los ámbitos de trabajo relacionados con la sociología y en las mismas características laborales de los puestos de trabajo en el sector privado.

La discusión general que enmarca el artículo, es la reflexión en torno al sociólogo y la socióloga centrándonos en su proceso de desarrollo profesional, mediante el análisis de la inserción laboral actual (y previa) del ejercicio profesional en el sector privado. En un intento de indagar sobre el “oficio” como escenario básico que permita la configuración de un mayor conocimiento y caracterización de la profesión. Las características inciertas, ambiguas y también sorpresivas que acompañan al ejercicio de la profesión, también están presentes. A este respecto, existen diversos interrogantes que se plantean, los cuales surgen de la necesidad de explorar el ejercicio de la profesión. En esta línea, pretendemos que el conocimiento de la situación de la sociología en el sector privado nos ayude a fortalecer la relación entre la universidad y los diferentes agentes del sector empresarial, con el fin de poder emprender acciones de mejora para mejorar la formación de los futuros profesionales teniendo en cuenta las necesidades profesionales del mundo empresarial.

El interés por la investigación de tales procesos está vinculado a los elementos que preocupan no sólo en el mundo empresarial sino también en el ámbito universitario. La conveniencia de analizar y conocer las características de tales procesos, a fin de articular medidas oportunas para atender las demandas de los futuros egresados y egresadas en su

práctica y desarrollo profesional. En este sentido, en la descripción de variables, no sólo subyace el objetivo de obtener un mayor conocimiento de la situación de los sociólogos españoles en el sector privado. También, y a partir de ese conocimiento, se trata de identificar las necesidades o carencias que pueden trabajarse en un futuro de cara a promocionar, ajustar y optimizar su realidad en el ámbito profesional (y académico).

Respondiendo con este objetivo, a una temática de actualidad, aunque no suficientemente explorada, buscamos obtener información sobre la categoría laboral de estos profesionales y cuál es el ámbito principal de trabajo que ocupan en el sector privado. También, planteamos conocer el año de inicio en la actividad laboral, las vías de acceso al sector privado y la dimensión de las organizaciones donde desarrollan su ejercicio profesional. Esto último, vinculado a conocer las condiciones laborales, y que se relacionan con la jornada de trabajo, el salario y las modalidades de contrato. Asimismo, se considera oportuno aquí, analizar la relación entre el itinerario laboral desarrollado anteriormente y el trabajo actual. Por último, está la cuestión tentativa de saber la percepción sobre la situación profesional.

El artículo se estructura en cuatro partes. Su punto de partida es la revisión de los rasgos definitorios de la situación actual, centrándonos en las bases conceptuales necesarias y en los escasos autores y trabajos que en la literatura científica tratan sobre el tema. Le sigue un segundo punto del proceso metodológico llevado a cabo para la recopilación de la información. Posteriormente, se incluye un tercer punto de análisis donde se muestran las evidencias y de forma descriptiva los resultados obtenidos a través del proceso metodológico seguido. Este punto se divide en 3 subapartados. Un primer apartado referente a la situación laboral de las sociólogas y los sociólogos en la empresa privada. Un segundo apartado sobre la situación laboral de los sociólogos como autónomos y profesionales liberales. Un tercer apartado sobre la actividad laboral previa de estos sociólogos. Y por último, un cuarto punto de conclusiones que derivan de los resultados obtenidos y de su análisis y discusión, y donde se muestran las posibles implicaciones para la práctica y desarrollo profesional.

ESTADO DE LA CUESTIÓN

La figura profesional de la socióloga y del sociólogo, sigue anclada actualmente, o al menos así se percibe de los datos de este estudio, en actividades profesionales tradicionales. Como profesionales que se dedican esencialmente a la investigación de mercado, y poco hacia otras actividades profesionales que van más allá de las consideradas tradicionales. Las sociólogas y los sociólogos comparten ocupaciones, y protagonismo, con profesionales de otras disciplinas. En los análisis actuales de los procesos de inserción laboral de la sociología en el sector privado, cabe destacar que la sociología no ha logrado conquistar áreas de trabajo. Más bien comparte éstas con otras disciplinas. Como indica De La Torre (2012), tampoco hay acuerdo entre los propios sociólogos acerca de si el “oficio” tiene un espacio profesional definido. Así, la profesión queda desdibujada, sin tener claros cuáles son los límites que permitan reivindicar un espacio propio.

En este sentido, estamos de acuerdo con los planteamientos de Machuca (2012), que señala que la identidad profesional de los sociólogos y sociólogas es dificultosa a la hora de insertarse en el ámbito laboral. Y principalmente por dos motivos. El primero, el desconocimiento por parte de los empleadores de sus capacidades. El perfil profesional de los sociólogos no es suficientemente conocido por el mundo empresarial. Y el segundo, por la falta de elocuencia de los propios sociólogos y sociólogas a la hora de ofertar sus servicios. Blois (2009), también argumenta esta falta de reivindicación de un espacio propio de la sociología por las dificultades de reconocerse el mismo profesional a sí mismo como sociólogo.

Sin negar nuestra responsabilidad como colectivo, subyace aquí la crítica al sistema académico por la falta de orientación sobre la propia praxis sociológica en el mercado laboral. Así pues, entre los principales escollos a la inserción laboral están, por una parte, el desconocimiento y poco reconocimiento social de la disciplina, y, por otra parte, la indefinición de las salidas profesionales (Torrijos y Martínez, 2006). En el mundo académico, ¿se imparte una formación demasiado academicista y teórica, que deja fuera materias y temas reivindicados como pertenecientes a las tendencias laborales del siglo XXI? Si es así, estaría por tanto, alejada de la realidad a la que los sociólogos y

sociólogas egresados deben afrontar en el mundo laboral. Los planteamientos de Uricoechea (2001) apuntan a esta cuestión. Este autor señala que se necesitan desarrollos teóricos más contemporáneos e impartir una formación menos academicista. A este respecto, señala Urteaga (2008) que la sociología de las profesiones está en crisis por el abismo que separa la realidad profesional de su representación intelectual.

En la misma línea, Gómez Yáñez (2012) realiza una crítica al sistema educativo por la falta de actualización de los planes de estudio de la disciplina a la realidad actual. Y es que, ciertamente, se requiere de una fuerte orquestación entre la universidad y los lugares donde se ejerce la profesión. Ello es una condición necesaria, es decir, el hecho de operativizar los conocimientos para que puedan llegar a convertirse en herramientas útiles para la solución de problemas en el mundo empresarial. El tratamiento de la dimensión de la profesionalización de la disciplina exige tener consciencia sobre la importancia del sector académico en la identidad colectiva de la sociología (Piriou, 2009). Más allá de la academia, hay muchos lugares fuera de las universidades donde la sociología puede ser utilizada para mejorar el desarrollo personal y profesional. Hans Zetterberg (1964) sostiene que el conocimiento sociológico “práctico” podría ser distinguido en cinco funciones: formador-educador, decisor, crítico social, investigador para los clientes y consultores.

Así, el marco contextual es una profesión que no tiene un espacio profesional definido. La diversidad de funciones, la escasa especificidad de los puestos de trabajo, una presencia relativamente alta de estos profesionales en las pymes y de sociólogos que trabajan como autónomos, la movilidad, el subempleo y modalidades contractuales temporales —especialmente entre los sociólogos más jóvenes—, son las características que se adivinan en el análisis del “oficio”. Quizás sea este espacio profesional poco definido una de las razones por las cuáles el sociólogo y socióloga actuales se encuentren instalados profesionalmente, en una tendencia que apunta a la depreciación profesional. La profesión también afronta problemas de inestabilidad laboral y de incertidumbre. Y es que ¿saben las partes “contratantes” lo qué puede aportar una socióloga o un sociólogo a su empresa? No hace falta ser adivino para contestar la pregunta, la escasa literatura especializada que ha tratado el tema, evidencia que el

oficio del sociólogo es poco conocido por las empresas. Apuntamos aquí, el giro final de marcar una nueva etapa de desarrollo de la sociología: la profesionalización fuera del sector académico. Para un restablecimiento del equilibrio del reconocimiento de los profesionales sociólogos, desde hace mucho tiempo en desgracia (Lahire, 2002; Piriou, 1999).

Finalmente cabe señalar que, en la literatura científica, apenas existen estudios que traten específicamente el trabajo de los sociólogos en el sector privado y, menos aún, el trabajo de éstos como profesionales autónomos. Nos encontramos pues con un tema escasamente tratado. Y en el que toda labor para la generación de un proceso de conocimiento de los procesos de inserción laboral de la sociología en el sector privado, y que permitan encontrar y reivindicar un espacio propio, es poca, vistos los retos a los que se enfrenta el "oficio". Esperemos que las aportaciones y reflexiones del presente artículo, abran espacios de discusión y debate sobre el tema, que otorguen una mirada diversa y amplia para fijar un necesario e importante desafío, y meta de nuestros esfuerzos: un espacio profesional definido de la disciplina acorde a las tendencias laborales del siglo *xxi*. Este es el verdadero debate y reto que tenemos por delante, y que no hemos de perder de vista.

METODOLOGÍA

El presente artículo se elabora a partir de un cuestionario orientado a conocer la situación profesional de la sociología, a iniciativa de la Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología, de la Federación Española de Sociología (FES) y del Colegio Nacional de Doctores y Licenciados de Ciencias Políticas y Sociología.

El universo de estudio lo conforman Graduados, Licenciados y/o Doctorados en Sociología y/o en Ciencias Políticas y Sociología. Se trata de un muestreo probabilístico por autoselección pues el cuestionario fue publicado en la red. Así, la accesibilidad a muestras probabilísticas estuvo limitado a poblaciones en las que disponíamos de una lista de correos electrónicos a las que poder dirigir el cuestionario. En este sentido, Bradley (1999) considera la red como el lugar apropiado para muestreos no probabilísticos aplicables a muestras de internautas. Quizás la manera más sencilla de

trabajar en la red, sea con muestreos no probabilísticos. Los egresados y egresadas que completan el cuestionario no dejan de ser voluntarios pues son ellos mismos los que acceden al cuestionario. Al fin y al cabo, en este tipo de muestreos, son los participantes quienes deciden su participación en la investigación. En esta línea, Birnbaum (2004) destaca el sesgo de autoselección.

A pesar de las controversias que pueda generar esto en el estudio de la comparabilidad de las muestras que se obtienen a través de la WWW con muestras tradicionales, estudios comparativos muestran la validez de este tipo de muestreos (Gosling *et al.*, 2004). El método de contacto con los egresados y egresadas, a través de listas de correo y de la web, ha posibilitado como aquí, que los participantes que han llegado al cuestionario están de algún modo interesados en la temática de la investigación y esa es la motivación principal para cumplimentarlo. Más allá de los límites de la encuesta, esto refuerza también sus potencialidades. Así, se recibieron un total de 1048 cuestionarios autocumplimentados, de los cuáles fueron validados, 1033. Las fechas de ejecución del trabajo fueron determinadas desde el 5 de septiembre (publicación del cuestionario en la web) al 15 de octubre de 2014 (cierre del trabajo de campo). El cuestionario está compuesto por 127 preguntas, de las cuáles 13 son preguntas abiertas. La duración media estimada de las entrevistas ha sido inferior a los 20 minutos. En otro artículo del presente monográfico se incluye una descripción más detallada del proceso metodológico llevado a cabo en esta investigación.

Para caracterizar los itinerarios de inserción laboral en el sector privado de los egresados y egresadas, y tener un mayor conocimiento de la realidad profesional de estos perfiles profesionales se eligieron 7 variables cuyas dimensiones tratan de entender este propósito, cruzándose algunas de estas con variables sociodemográficas, fundamentalmente por las de edad y sexo. La primera de las variables consideradas es la categoría laboral, que representa las funciones prevalentes que realiza o de las que es responsable el profesional vinculadas al puesto de trabajo. La segunda variable es el ámbito de actuación de la empresa, en lo referente a si desarrollan su actividad profesional en una empresa nacional o multinacional. La tercera variable es la dimensión de la organización donde trabajan los profesionales, en función de la clasificación del tamaño de las empresas según el número de empleados.

La cuarta variable muestra los principales canales de acceso al sector privado, y según grupos de edad considerados. La quinta variable es el año de inicio de la actividad laboral en la empresa privada, cuestión que permite valorar la estabilidad laboral de los profesionales. La sexta, hace referencia a las condiciones laborales de los profesionales. En este caso los datos se dividen en función de la jornada laboral, los ingresos y el tipo de contrato. La séptima variable es la relación entre el itinerario laboral que se ha desarrollado previamente —en base a la categoría laboral y departamento en el que trabajaban— y el trabajo que ocupan actualmente. Y la última, la percepción de estos profesionales de su situación profesional.

ANÁLISIS Y RESULTADOS

Este punto se divide en 3 apartados que tienen por objeto el conocimiento de la situación profesional del sociólogo y socióloga en el sector privado. Un primer apartado hace referencia a los sociólogos en la empresa privada. Un segundo apartado referido al colectivo profesional, como autónomos y profesionales liberales. Y un

último apartado que da cuenta de la actividad laboral previa de los autónomos y profesionales liberales. Se realiza un breve análisis de cada apartado que permitirá desvelar las principales características y problemas a los que se enfrentan estos profesionales.

Los sociólogos en la empresa privada

Este apartado se concreta en el conocimiento de la situación profesional del sociólogo y la socióloga en la empresa privada. Para ello se diferencian cuatro subapartados que dan cuenta de cuál es la distribución de estos profesionales según la categoría laboral, el ámbito de actuación de las empresas con las que trabajan, cuáles fueron las vías de acceso al sector privado y el año de inicio en el trabajo en la empresa.

a) Categoría laboral y áreas de trabajo

Del total de 1033 personas que han respondido el cuestionario, un 49,5% (511 personas) trabaja o ha trabajado en el sector privado. La Tabla 1 nos muestra la distribución de la categoría laboral de los profesionales en el ámbito del sector privado.

Tabla 1. Distribución de los profesionales según la categoría laboral (%)

Categoría laboral	Porcentaje
Empresario o socio de una empresa con asalariados	7
Directivo con personal a su cargo	4,5
Ejecutivo, desarrolla proyectos profesionales, con personal	8,6
Técnico empleado, integrado en un equipo de trabajo	38,6
Administrativo, comercial o similar en una empresa	13,9
Becario o similar	7,4
Profesional liberal, ejerce su profesión de manera regular. Trabaja bajo la fórmula de empresa	6,1
Free lance (ejerce su profesión de manera irregular). Trabajo como autónomo	6,8
Ns/Nc	7
Total (N:511)	100

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 Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología, 2014.

Por lo que atañe a la categoría laboral, cabe destacar que 197 personas (38,6%) tienen su empleo principal como *técnicos empleados integrados en un equipo de trabajo*. Es la categoría profesional que aglutina el mayor número de casos. Destaca también que es el grupo de edad de 30 a 39 años el que mayor porcentaje obtiene en esta categoría profesional, un 50,9%. Le sigue en distribución porcentual aquellas personas cuya categoría laboral responde a *administrativo, comercial o similar en la empresa* (13,9%) y los *ejecutivos con personal a su cargo y con funciones de responsabilidad* (8,6%).

Teniendo en cuenta la distribución de los profesionales en las diferentes categorías profesionales, observamos un peso significativo correspondiente a la categoría *administrativa y/o comercial*. Es decir, indican ámbitos de acción (y tareas) que muchas veces resultan ajenas al ideal en el que han sido formados. Dentro de esta categoría profesional, hay más mujeres (74,6%) que varones (25,4%). Así también, son los grupos de edades más jóvenes, los considerados de *hasta 29 años y entre los 30 y 39 años*, los que mayor porcentaje obtienen en este ámbito si comparamos con el resto de grupos de edad, un 35,6% y un 53,5% respectivamente. Esto nos lleva a pensar que pueden haber diferentes motivos por los cuales los profesionales encuestados realicen tareas profesionales no rela-

cionadas con la sociología, aparte de los propiamente motivados por la misma dinámica del mercado de trabajo (por ejemplo, la opción personal de desarrollarse profesionalmente en otros ámbitos profesionales).

Observamos también que hay profesionales que ejercen su labor profesional en un marco caracterizado por la incertidumbre. Así es para un 6,8% de *free lance* (autónomos) que indican ejercer su profesión de forma irregular. Lo mismo podríamos decir respecto a la categoría *de becario o similar*, un 7% del conjunto.

b) Ámbito de actuación de la empresa

La mayoría de los profesionales encuestados trabajan en *empresas nacionales* (79,4%). La Figura 1 muestra los ámbitos de actuación de la empresa. Si bien ésta es la tendencia mayoritaria, son datos significativos que un 15,1% de los encuestados desarrollan su actividad laboral en multinacionales europeas y un 5,5% en multinacionales extranjeras (no europeas). Es decir, 2 de cada 10 de los encuestados trabajan en *empresas multinacionales*. Pensamos que éste es un dato que cabe tener en cuenta, ya que muestra de alguna manera la dinámica del mercado de trabajo en el actual contexto de globalización.

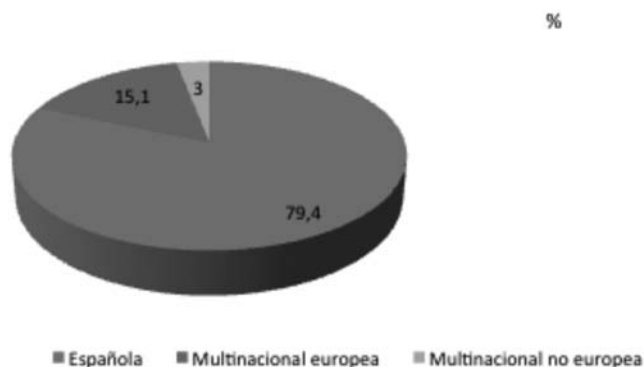


Figura 1. Ámbito de actuación de la empresa

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 Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología, 2014.

c) Inicio en el sector privado

La distribución de las respuestas de los profesionales a las vías de entrada a la empresa privada es en general, como observaremos, muy dispersa. En ese contexto, cobran especial relevancia las redes informales como canal de acceso en el sector privado.

Así pues, la principal vía de acceso a la empresa privada para el total son los *contactos personales* (un 34,6%) y las *páginas web de empleo* (18,6%). Los contactos personales y las páginas web de empleo se sitúan muy por encima de otros sistemas de acceso como los anuncios de prensa, empresas de trabajo temporal, consultoría de selección de personal, la autocandidatura o las bolsas de empleo del Colegio de Politólogos y Sociólogos.

Aún así, cabe destacar que, la opción de la *autocandidatura* (llevar directamente el currículum o similar) es utilizada por un no menos significativo 8,9% de los profesionales. Un 7,6% indi-

ca haber utilizado *más de una forma* para acceder a la empresa. Y la vía de acceso a la empresa privada mediante la *bolsa de empleo del Colegio de Politólogos y Sociólogos*, representa un 4,5%. Destaca el hecho de que las *empresas de trabajo temporal* y los *anuncios en prensa* son dos mecanismos que prácticamente no se utilizan como canales de acceso al sector privado. Ocurre esto de forma unánime en la totalidad de grupos de edad considerados.

Si observamos la Figura 2, donde se pone en relación los distintos grupos de edad considerados con las principales vías de acceso a la empresa privada, comprobamos que los grupos de edad más jóvenes —principalmente los menores de 40 años— son los que más utilizan las *páginas web* (portales) de empleo. En mayores de 49 años, curiosamente nadie ha señalado utilizar esta vía. El grupo de edades comprendidas entre los 30 y 39 años es el que más utiliza esta opción, así como también *las redes de contacto personales* por encima del resto.

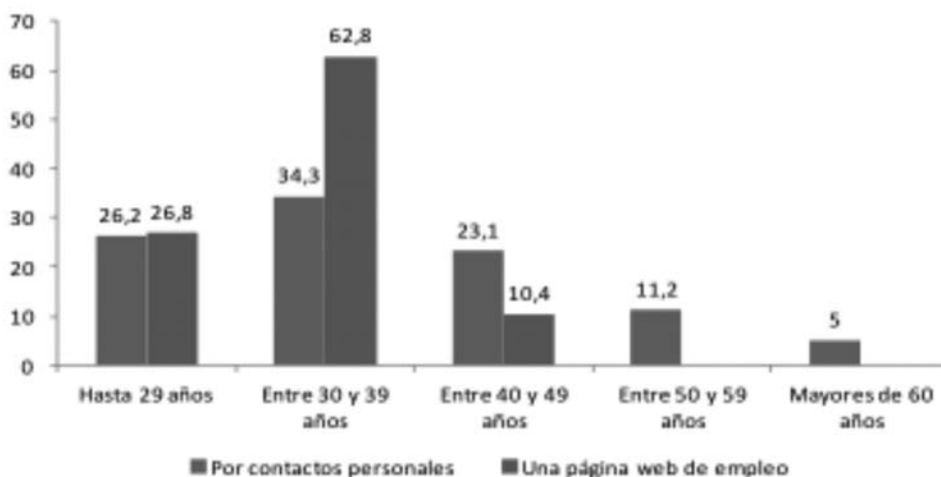


Figura 2. Grupos de edad y principales vías de acceso a la empresa privada (%)

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 Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología, 2014.

Por otro lado, también hemos observado que cuando consideramos la variable género, son en general las mujeres, más que los varones, quienes utilizan mayormente estas principales vías de acceso. Así, mientras que para las mujeres la vía de los contactos personales representa un 60,7%, para los varones es un 39,4%. De igual forma ocurre con las páginas web de empleo. Del total que han utilizado esta vía, un 70,9% son mujeres y un 29,1% son hombres.

d) Año de inicio del trabajo en la empresa

El año de inicio del trabajo en la empresa actual de los profesionales puede dar información que permite valorar la estabilidad laboral de estos profesionales, así como observar si las incorporaciones se concentran en algún año determinado. El mayor porcentaje de profesionales que comienzan su trabajo actual en la empresa se concentra en los últimos quince años, comienzo del año 2000 hasta el momento actual, casi el 90% del total.

Cabe resaltar que más de la mitad de los profesionales empezaron su trabajo actual en la empresa en el periodo comprendido entre los años 2010-2014. Concretamente, se trata de un 59,4% que hace menos de cuatro años que está trabajando en su actual empresa. Y también resulta significativo señalar que un 39,3% lo hacen en los años 2013 y 2014, un 17,7% y un 21,6% respectivamente. Así pues, observamos como un porcentaje importante de los profesionales encuestados —más de la mitad— tiene poca antigüedad en la empresa actual. Y muy pocos profesionales trabajan actualmente en la misma empresa si consideramos periodos anteriores al año 2000.

Si tomamos en consideración las personas que trabajan en la misma empresa desde hace más de 15 años (es decir, aquellos que comenzaron a trabajar en la empresa actual con anterioridad al año 2000), encontramos que solamente un 10,6% del total trabajan actualmente en la misma empresa.

Como observación fruto de estos datos planteamos que, en general, los sociólogos y politólogos tienen poca antigüedad en la empresa actual, todo y que, como hemos visto anteriormente, se ha considerado un período amplio de los últimos quince años. Esto pone de relevancia la existencia de

una movilidad importante de estos profesionales seguramente a causa de las condiciones laborales. Cabe señalar que, por las características de la muestra —concentrados los casos en los últimos diez años—, no podemos encontrar sociólogos o politólogos con una larga trayectoria y experiencia en una empresa, pero sí que es cierto que la impresión es que la mayoría de los profesionales que se han incorporado en los últimos años a la empresa actual, nos lleva a considerar, teniendo en cuenta el año de incorporación en el trabajo, que difícilmente podamos hablar de tener una estabilidad.

Tanto los profesionales que empezaron en su trabajo actual antes del 2000 como los que empezaron a trabajar en la empresa actual en años posteriores, desarrollan su labor profesional fundamentalmente, y por el siguiente orden, en actividades de *formación, investigación comercial, consultoría para administraciones públicas y análisis* (estadístico, cualitativo, económico). Si cruzamos la variable actividad profesional con la antigüedad en el puesto de trabajo actual, no podemos decir —exceptuando las actividades de consultoría para administraciones públicas— que hayan variado las principales actividades profesionales a lo largo de los años.

LOS SOCIÓLOGOS COMO AUTÓNOMOS Y PROFESIONALES LIBERALES

Este apartado tiene por objeto conocer la situación profesional del sociólogo y la socióloga en la vertiente como autónomo y profesional liberal. Se divide en dos sub-apartados, centrándose: por un lado, en conocer la percepción del colectivo respecto a su situación profesional, y por otro lado, el año de inicio del trabajo como autónomo y profesional liberal.

Valoramos en este punto que no es fácil establecer generalidades, porque hay mucha variabilidad entre los casos y, por las características de la muestra, no disponemos de toda la información que nos permita afinar más en el análisis de los casos. Sin embargo, aún moviéndonos con bases muestrales relativamente bajas, sí que consideramos que podemos establecer algunas tendencias generales, teniendo en cuenta las observaciones realizadas en lo referente a las cuestiones planteadas en el estudio.

Tabla 2. Percepción de la situación profesional

Elige una de las siguientes opciones:	%
Trabajo por mi cuenta, con un cliente que supone más del 50% de mi facturación	35
Trabajo por mi cuenta para varios clientes estables, ninguno representa más de la mitad de mi facturación	11,7
Trabajo por mi cuenta con varios clientes, pero son inestables	48,3
Trabajo por mi cuenta con clientes que me pasan empresas más grandes que no pueden atenderlos	5
	100

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 Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología, 2014.

a) Percepción respecto a la situación profesional

En este apartado se preguntaba a los profesionales encuestados que escogieran entre diferentes opciones planteadas aquella que mejor reflejara su situación profesional. La Tabla 2, muestra las respuestas a la valoración de su situación profesional:

La profesión de sociólogo afronta problemas de inestabilidad laboral. Tal y como podemos observar en la anterior tabla, la mayoría de los autónomos y profesionales liberales, concretamente un 48,3% (casi la mitad), señalan situaciones laborales especialmente inestables. Podríamos considerar que están “atrapados” en la inseguridad. Por otro lado, también aparece como dato relevante que un 35% de los profesionales están vinculados a la “incertidumbre” al trabajar para un cliente que supone más del 50% de su facturación. El depender de un único cliente, supone un aumento de los riesgos operativos del negocio, y además supone estar en un clima de incertidumbre permanente.

En contraposición a las situaciones profesionales de inestabilidad y de riesgo mencionadas, están la de aquellos profesionales que señalan

minimizar la dependencia de factores externos y diversificar sus clientes, un 11,7%. Aún así, los datos aportados no posibilitan que podamos hablar de condiciones de estabilidad profesional. Todo lo contrario.

La mayoría de los encuestados, concretamente un 66,1%, señalan que antes de trabajar por su cuenta lo hicieron en una empresa privada —de estos, un 53,7% son mujeres y un 46,3% son hombres— y un 16,1% en una Administración o empresa pública. Destaca el hecho de que 7 de cada 10 de las personas que trabajaron previamente en la Administración o empresa pública son mujeres. Un 9,7% del total de los encuestados señala que antes de trabajar por su cuenta había trabajado en la Universidad. De estos, un 66,7% son mujeres y un 33,3% son hombres. Un 8,1% de los autónomos y profesionales liberales señala no haber trabajado nunca antes.

b) Año de inicio del trabajo

La Figura 3 muestra la distribución porcentual de las personas que actualmente trabajan como autónomos y profesionales liberales teniendo en cuenta el año del inicio de su actividad actual:

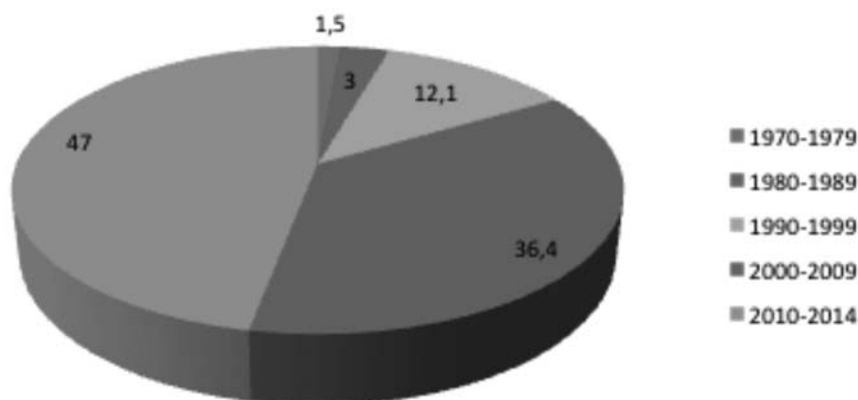


Figura 3. Periodo inicio actividad actual (%)

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 Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología, 2014.

El 83,4% del conjunto de las personas encuestadas comienza su actividad profesional actual en el siglo XXI. Seguidamente valoramos la cuestión analizando el año de inicio de la actividad actual considerando los anteriores períodos.

Por lo que atañe al año de inicio de la actividad profesional de los autónomos y profesionales liberales, casi la mitad de estos profesionales empezaron su actividad actual el 2010 o más tarde de este año. Concretamente, se trata de un 47% —periodo 2010-2014— que están trabajando en su actividad profesional actual. Un porcentaje importante de las personas que han respondido el cuestionario tiene, pues, poca antigüedad en su actividad profesional. Cabe destacar que para el periodo considerado, es en el año 2013 donde un mayor porcentaje del conjunto de profesionales empiezan su actividad actual como autónomos o profesionales liberales, un 19,7%.

Como observación al anterior dato, hemos de tener en cuenta, entre otras hipótesis, el previsi-

ble impacto —entre otros posibles factores— que produjo por parte del Gobierno la proclamación de la nueva Ley de Emprendedores 2013¹. Con ella, el Ejecutivo pretendía impulsar la creación de empresas y puestos de trabajo. El Gobierno perseguía reforzar el grueso del tejido empresarial nacional formado fundamentalmente por pymes y mitigar los efectos de la crisis económica que había provocado desde sus inicios en el año 2008 el cierre de más de 400 000 empresas en nuestro país. Esta Ley surge en un año, 2013, donde la tasa de paro nacional era en su cuarto trimestre del 25,7% según datos del Instituto Nacional de Estadística². Una tasa de paro que castiga especialmente a los más jóvenes: un 50,93%, en las

1 Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización (BOE de 28 de septiembre de 2013).

2 Instituto Nacional de Estadística (INE, 2013). Encuesta de Población Activa (EPA, IV trimestre). Enlace: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086>

edades comprendidas entre 20 y 24 años; y, un 32,39% en las edades comprendidas entre 25 y 29 años, considerando ambos sexos.

Frente a este panorama, la nueva Ley tenía como principal objetivo combatir el impacto de la crisis a través de estímulos y una serie de medidas de apoyo a emprendedores, autónomos y pymes, que principalmente se traducían en bonificaciones fiscales, medidas para mejorar la financiación, reducción y simplificación de cargas burocráticas, abaratamiento de los costes para constituir una empresa, cotizaciones más bajas para autónomos y nuevas vías de financiación para emprendedores, entre otras.

Sin embargo, contrasta que, sobre ser el año 2013 el de mayor puntos porcentuales en el inicio de la actividad profesional como autónomos y profesionales liberales, el 2014 presenta iguales niveles de inicio de actividad que el 2006, un 6,1%.

Un 36,4% de los profesionales encuestados comenzaron su actividad actual en el periodo comprendido entre los años 2000-2009. Llama la atención que en este periodo, es el año 2008 —coincidente con el inicio de la crisis económica— el que presenta un mayor porcentaje de inicio de actividad en la figura de autónomos o profesionales liberales con respecto al total de las personas encuestadas. La tasa de paro del país en el año 2008 se cifraba en un 13,79% y un año después, ésta subió casi cinco puntos porcentuales más (un 18,66%). Así pues, en el año 2009, el porcentaje de inicio de actividad es ya tres veces menor que en 2008 y no se producirá ningún repunte hasta el año 2013.

En el periodo comprendido entre los años 1990-1999, observamos un 12,1% del inicio de la actividad del conjunto de las personas encuestadas. No obstante, la incorporación de los profesionales como autónomos y profesionales liberales se distribuye de manera bastante uniforme a lo largo de estos años. En periodos anteriores considerados (1980-89 y 1970-79), y debido a las características de la muestra —pocos casos disponibles—, consideramos que no es fácil establecer semejanzas y diferencias específicas en relación a otros periodos. No obstante, no hay mucha variabilidad

entre el inicio de actividad en relación a la década de los 90, lo que determina una uniformidad en el inicio de actividad profesional semejante al anterior período considerado.

También se les pedía a estos profesionales en el cuestionario que respondieran a la pregunta de si habían trabajado anteriormente a su actividad actual en una *empresa privada* o en la *Administración*. La mayoría de estos, concretamente un 66,1% indica haber trabajado anteriormente en el sector privado —situación predominante en todos los grupos de edad—, mientras que un 16,1% señala que lo hizo en una Administración o empresa pública. Un 9,7% trabajó antes en la Universidad y los que señalan no haber trabajado anteriormente representan un 8,1% del total. Si consideramos la variable género, destaca que la mayoría de los que trabajaron en la Administración antes de establecerse por su cuenta son mujeres (un 70%).

ACTIVIDAD LABORAL PREVIA DE LOS AUTÓNOMOS Y PROFESIONALES LIBERALES

Este apartado da cuenta de los itinerarios de actividad laboral previamente seguidos por los autónomos y profesionales liberales. Para ello se han diferenciado cinco sub-apartados. El primero hace referencia a la dimensión de las organizaciones para quienes trabajaban. El segundo se centra en las actividades profesionales que realizaban. El resto, muy vinculados entre ellos, caracterizan las condiciones laborales previas a la actual actividad laboral y tienen que ver con el salario, la jornada y la categoría laboral.

a) Dimensión de la organización donde trabajaba

Por lo que atañe a la dimensión de la organización donde desarrollaban su actividad laboral previa, consideramos la clasificación que publica el BOE de 12 de octubre de 2013, que recoge el concepto de pyme para las entidades de crédito, basada en la Recomendación 2003/361/CE sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas.

Tabla 3. Clasificación de las empresas según número de empleados

Clasificación	Trabajadores. Número de empleados	Porcentaje
Microempresa	< 10	28,9
Pequeña empresa	< 50	18,4
Mediana empresa	< 250	23,7
Gran empresa	≥ 250	28,9
		100

Fuente: Elaboración propia, PYME: microempresas, pequeñas y medianas empresas.

Siguiendo esta clasificación, observamos que las respuestas mayoritarias referidas a la dimensión de la organización donde trabajaban se polarizan tanto en la microempresa como en la gran empresa: un 28,9 % cada una. Datos muy en sintonía con los de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2011). Le siguen las respuestas de quienes indican que han trabajado previamente a su actividad actual en una mediana empresa (23,7%) y en una pyme pequeña (18,4%).

La categoría de microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) está constituida por empresas que ocupan a menos de 250 personas, según extracto del artículo 2 del anexo de la Recomendación 2003/361/CE. Como se aprecia en la tabla, las organizaciones donde trabajaron las personas encuestadas se concentran mayoritariamente en la categoría PYME, un 71%³.

Al analizar los datos por género comprobamos que, siguiendo la clasificación de la tabla, por lo que respecta a la categoría de gran empresa (más de 250 trabajadores), del total de las personas encuestadas, son las mujeres autónomas las que,

en mayor porcentaje que el valor registrado por los varones, trabajaron antes de su actividad actual en una gran empresa: mientras que los varones representan un 27%, las mujeres lo hacen en un 73%.

b) Sector de actividad de la organización

Por lo que atañe a los ámbitos de actividad, las *actividades profesionales científicas y técnicas, otros servicios* y la *educación* componen más de la mitad de los casos (concretamente, los tres conjuntos de actividad representan el 67,6% de los casos). La distribución del resto de los casos, como se puede observar, es bastante dispersa.

Teniendo en cuenta la distribución de los profesionales en los diferentes sectores de actividad observamos un peso significativo del sector de las actividades correspondientes a otros servicios y de la educación. Como contraposición, el resto de ámbitos de actividad tienen una escasa representación, lo que puede poner en relieve la escasa respuesta del sector empresarial y económico a las necesidades específicas de los sociólogos y politólogos, más allá de los tres sectores de actividad mayoritarios. En este sentido, Blois (2012) afirma que a diferencia de otras profesiones donde los trayectos laborales están más pautados, en el ámbito de la sociología no existen criterios nítidos para trazar una carrera profesional. Y es que como indica De La Torre (2012), tampoco hay acuerdo entre nosotros en si el oficio de sociólogo tiene un espacio profesional definido.

3 Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE), a 1 de enero del año 2013 hay en España 3 142 928 empresas, de las cuales 3 139 106 (99,88%) son PYME (entre 0 y 249 asalariados). Las microempresas, y las pequeñas y medianas empresas (PYME) desempeñan un papel central en la economía española pero también en la europea. En la Unión Europea éstas representan el 99% de todas las empresas.

Tabla 4. Sector de actividad

Sector de actividad /CNAE	Porcentaje
Actividades profesionales, científicas y técnicas	34,1
Otros servicios (comercial, administración)	19,5
Educación	14,6
Información y comunicaciones	4,9
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	4,9
Actividades sanitarias y de servicios sociales	4,9
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	4,9
Industria manufacturera	2,4
Construcción	2,4
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículo	2,4
Transporte y almacenamiento	2,4
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2,4
	100

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 Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología, 2014.

Dice Gómez Yáñez (2012) que una profesión fuerte implica una fuerte orquestación entre la doctrina (universidad) y el ejercicio profesional (empresa privada y sector público). A juicio de Uricechea (2001), en el mundo universitario se imparte una formación académica demasiado academicista y parroquial en deterioro de desarrollos teóricos más contemporáneos. “Es fácil identificar que una de las principales dificultades en la inserción de los egresados es la deficitaria profesionalización de la sociología como disciplina, que permanece anclada en las discusiones sobre su ejercicio y objeto de estudio y en la contraposición entre temas y técnicas de la Sociología” (Martínez y Ruiz, 2012:375).

También resulta curioso destacar que, en lo referente tanto a las *actividades sanitarias y de servicios sociales* como a *las artísticas, recreativas y de entretenimiento*, no se contabilizan va-

rones autónomos que hayan trabajado antes en este tipo de actividades, lo que puede poner de relieve la hipótesis —que se da como realidad en algunos estudios— de que son más actividades seguidas por las mujeres.

Si atendemos a los tres principales sectores de actividad, y si los analizamos según la variable género, comprobamos que del total de casos que indican que trabajan en *actividades profesionales, científicas y técnicas*, un 64,3% son varones y un 35,7% son mujeres. En contrapartida, por lo que atañe a actividades de *educación*, la relación es a favor de las mujeres autónomas: mientras que los varones representan el 33,3%, las mujeres un 66,6%, el doble. De igual manera ocurre en las actividades categorizadas como *otros servicios*, si tomamos el conjunto de casos, las mujeres representan un 62,5% y los varones un 37,5%.

c) Ingresos derivados de la actividad profesional

En el análisis de esta cuestión nos centraremos en la agrupación considerada en la siguiente tabla referida a los ingresos derivados (ingresos netos mensuales) de la actividad profesional.

Tabla 5. Ingresos derivados de la actividad profesional

Ingresos	%
≤ 900 €	22,5
De 901 a 1500 €	27,5
De 1501 a 2000 €	17,5
De 2001 a 2500 €	12,5
De 2501 a 3000 €	5
De 3001 a 3500 €	5
De 3501 a 4000 €	5
≥ 4001 €	5
	100

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 Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología, 2014.

Por lo que atañe a los *ingresos*, fijémonos que la situación más frecuente entre las personas que han respondido a esta cuestión, es que el 27,5% tiene unos ingresos netos mensuales que se sitúan en la tramada que va de los 901 a 1500 euros. De estos, un 45,5% indica que tienen unos ingresos inferiores a los 1200 euros. El resto, un 55,5% tiene ingresos que no superan los 1500 euros. Hay un 22,5% del total que manifiesta que ganan un máximo de 900 euros, y algunos menos. De estos, un 55,6% —poco más de la mitad— tiene ingresos no superiores a los 600 euros; principalmente los más jóvenes. Como se señalaba en un estudio anterior, la precariedad es algo compartido por los sociólogos más jóvenes, independientemente del espacio en el que trabajen (Guilló, 2007). Por lo que podemos comprobar en la tabla, en general, la mitad de las personas encuestadas tiene unos ingresos mensuales que no superan

los 1500 euros. Y de estos, 7 de cada 10 casos no superan los 1200 euros de ingresos. Y un 64,2% del conjunto con estas características son mujeres.

Son los más jóvenes —hasta 29 años— quienes en general indican ingresos inferiores a los 900 euros mensuales. Un 12,5% del total de los casos tiene ingresos que se sitúan en la tramada de los 2001 a 2500 euros. Conforme se avanza en las distintas tramadas de ingresos superiores, tal y como podemos observar en la tabla, los porcentajes de ingresos descienden.

En estos momentos, atendiendo a los anteriores resultados —un 55,5% tienen ingresos que no superan los 1500 euros—, será necesario estudiar con mayor profundidad esta cuestión para comprender mejor que es lo que realmente sucede: ¿se valoran poco a los profesionales del ámbito de la sociología y de la politología?, ¿son estos estudios reconocidos por el mundo económico y empresarial?, ¿el trabajo en general y los ingresos se han precarizado?, o, ¿puede ser que se hayan producido las tres tendencias al mismo tiempo? Probablemente la respuesta a tales cuestiones va en esta última dirección.

d) La jornada laboral: modalidad y tipo de contrato

El 75,6% del total trabaja a *tiempo completo* (40 horas semanales). De estos, un 54,8% son varones y un 45,2% son mujeres. Tal y como podemos observar en el gráfico, la modalidad de trabajo a *tiempo parcial* es superior en las mujeres que en los varones. Se entiende la modalidad del contrato de trabajo a tiempo parcial cuando se acuerda la prestación de servicios durante un número de horas (al día, a la semana, al mes o al año) inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable⁴.

Así pues, el trabajo a *tiempo parcial* (menos de 40 horas semanales) y *compatibilizado con otras actividades remuneradas* representa un 66,7% en las mujeres, mientras que en los varones es el 33,3%. La modalidad a *tiempo parcial sin compatibilizar con otras actividades* es una opción exclusiva de las mujeres.

4 Ministerio de Empleo y Seguridad Social (España): <http://www.empleo.gob.es/es/informacion/contratos/contenidos/tiempoparcial.html>

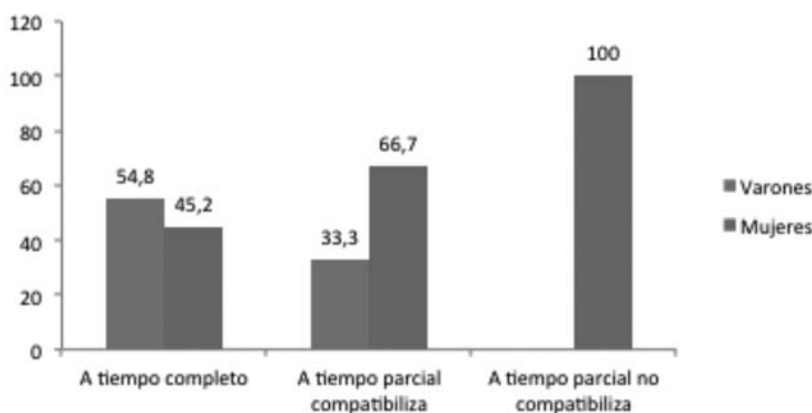


Figura 4. Tipo de jornada laboral según género (%)

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 Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología, 2014.

En lo referente al tipo de relación contractual, las dos modalidades contractuales más habituales son por este orden: el *contrato ordinario indefinido* y el *contrato eventual por obra o servicio*. Ambas tipologías aglutinan el 80,5% del total de los contratos.

El tipo de *contrato ordinario indefinido*—el que se concierta sin establecer límites en la prestación de los servicios— es el más habitual para el conjunto de los profesionales, representa el 58,5%. De estos, los varones representan el 62,5% de los casos, mientras que las mujeres el 37,5% restante. Del conjunto de los profesionales, 7 de cada 10 que tenían esta modalidad contractual trabajaban a *tiempo completo*.

Al anterior tipo contractual le sigue, en segundo lugar, la modalidad de *eventual por obra o servicio determinados*—y es en principio de duración incierta—, un 22% del total. De estos, son las mujeres autónomas quienes concentran un mayor porcentaje de este tipo de contratos, un 77,8%. Este tipo de contrato está generalmente vinculado a los *trabajos a tiempo parcial*, modalidad más extendida entre los más jóvenes (menores de 30 años). En los contratos eventuales con que trabaja una parte de los titulados, la de “obra y servicio” es la categoría mayoritaria para todos los grupos de contratados temporales,

observación ésta que ya quedaba reflejada en el Libro Blanco (ANECA, 2005).

La tipología de contrato laboral en base a *Beca de colaboración Universidad/Centro Formación y empresa*, representa el 7,3% para el conjunto. Le sigue, el *contrato de trabajo en prácticas o de formación*, que representa el 4,9% del total de casos, con el mismo porcentual tanto en varones como en mujeres (50%). Finalmente, un 7,3% de los casos indica *no tener contrato* antes de iniciar su actividad actual como autónoma o profesional liberal en los últimos cinco años. Un hecho éste exclusivo de los más jóvenes—menores de 30 años—. Frente a este hecho, y más allá de las consecuencias legales que pueda tener una organización con un trabajador sin contrato y sin dar de alta en la Seguridad Social, se plantea una cuestión mucho más compleja y difícil de contestar: ¿Por qué se aceptan estas condiciones?

e) Categoría laboral y departamento en el que trabajaban

La tabla siguiente muestra la distribución de la categoría laboral en relación al trabajo ejercido en su anterior empresa por el conjunto de personas autónomas y profesionales liberales:

Tabla 6. Categoría laboral anterior a la situación actual

Categoría laboral	Porcentaje
Técnico empleado, desarrollas proyectos profesionales, con personal a su cargo y con responsabilidad en el diseño y resultados de los proyectos	32,4
Directivo con personal a tu cargo	20,6
Técnico empleado, integrado en un equipo de trabajo	14,7
Administrativo, comercial o similar en una empresa	8,8
Profesional liberal, ejerces tu profesión de manera regular. Sin asalariados. Trabaja bajo fórmula de empresa	8,8
Empresario o socio de una empresa con asalariados	5,9
Free lance (ejerces tu profesión de manera irregular). Trabaja como autónomo pero no como empresa	5,9
Becario o similar	2,9
	100

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 Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología, 2014.

Casi la mitad de las personas, concretamente un 47,1% que ahora son autónomas o profesionales liberales, trabajaron anteriormente en empresas privadas como *técnicos empleados*. En su categoría de técnicos, un 68,8% contaban con *personal a su cargo y responsabilidad directa en el diseño de los proyectos y sus resultados*, y el resto, un 31,2% estaban como *técnicos empleados, integrados en un equipo de trabajo*.

Si atendemos la variable género en relación con las personas con personal a su cargo y responsabilidad directa en los resultados de los proyectos, siete de cada diez de los puestos técnicos son ocupados por varones, mientras que 3 de cada 10 por mujeres. En lo que se refiere a la categoría de técnicos empleados e integrados en un equipo de trabajo, la distribución es más equilibrada, aunque superior en los varones (60%) respecto a las mujeres (40%).

En cuanto a la categoría de *directivos con personal a su cargo*, un 20,6% del total, hay un mayor porcentual de mujeres (57,1%) que de varones

(42,9%). Los profesionales que indican que sus categorías laborales antes de su actividad actual eran las de administrativo o comercial (o similar en una empresa), representan el 8,8%. Cabe subrayar que las funciones directiva y técnica son las categorías laborales más habituales seguidas en anteriores trabajos por el conjunto de los que actualmente ejercen su actividad como autónomos y profesionales liberales. Ambas categorías laborales: técnicos —con o sin personal a su cargo— y directivos, representan el 67,7%.

Destaca que, un 8,8% del total indica haber tenido experiencia como *profesional liberal* —bajo la fórmula de empresa pero sin asalariados— y un 5,9% como *autónomo*. No obstante, estos últimos indican que ejercían su profesión de manera irregular con clientes inestables y dependientes de otras empresas para conseguir clientes.

Por lo que atañe a los departamentos donde ejercían su actividad profesional, *investigación de mercados* y *dirección de la empresa* comprenden ambos casi la mitad de los casos (un 48,5%).

Es llamativo que 3 de cada 10 de los actuales autónomos y profesionales liberales trabajaban en el *departamento de investigación de mercados*. Y 1 de cada 10 de estos profesionales trabajaban en el *departamento de dirección* de la empresa. A parte de los anteriores departamentos, valoramos que no es fácil establecer generalidades pues la distribución de los casos restantes es en general muy dispersa. No obstante, considerando las observaciones realizadas, se indican otros departamentos como: *análisis estadístico, marketing, consultoría de empresas, recursos humanos y atención al cliente*. Hay departamentos muy poco representados como los de *administración* y de *ventas (comercial)*. La mayoría de estos profesionales indican que trabajaron en *empresas nacionales*, concretamente el 76,5% del total, y el 23,5% restante, en *empresas multinacionales* (y fundamentalmente europeas: 9 de cada 10). Son datos que se asemejan bastante a los presentados por los profesionales que trabajan en la empresa privada.

Por lo comentado, coincidimos con Gómez Yañez (2012), cuando señala que en estos departamentos —y por ende en estas ocupaciones— los sociólogos comparten protagonismo (“tibiamente”) con profesionales de otras disciplinas, ya que no son ámbito exclusivo de la disciplina, pero ahora bien, son “lugares” que la sociología no ha logrado conquistar. Al respecto, un estudio del *Colegio de Sociólogos y Politólogos de Navarra*, sobre la visión del profesional de la Sociología, basado en entrevistas en profundidad a 52 empresas y entidades, y titulado “Informe del Perfil profesional del sociólogo/a” (2009), constataba que el perfil profesional del sociólogo no es suficientemente conocido por las empresas, cuestión sin duda que perjudica su inserción laboral. ¿Saben los empleadores qué puede realizar un sociólogo en una empresa?

En esta línea, es relevante la investigación de carácter exploratorio realizada por Torrijos y Martínez (2006) en Cataluña, con el objeto de definir las cuestiones que intervienen en el proceso de inserción laboral de los jóvenes licenciados en ciencias políticas y sociología. Estas autoras señalan que las principales barreras a la inserción laboral provienen tanto del desconocimiento de la disciplina como de la imprecisión de las salidas

profesionales. Si una disciplina se desconoce, tampoco se reconoce.

CONCLUSIONES

Presentamos a continuación una serie de conclusiones a partir del estudio realizado, y que hemos dividido en dos apartados. El primero se centra en la figura del profesional en la empresa privada, y el segundo, atiende a cuestiones relacionadas con la figura del sociólogo como autónomo y profesional liberal.

Primero, en el mundo de la empresa, las sociólogas y los sociólogos tienen su empleo principal como *técnicos empleados*, integrados en un equipo de trabajo. Le sigue con un peso significativo, la categoría que responde a *administrativo, comercial o similar* en una empresa. En el ejercicio profesional, se indican ámbitos de acción y tareas que muchas veces resultan ajenas al ideal en el que han sido formados. Hay una escasa especificidad de los puestos de trabajo. Asimismo, también hay profesionales que ejercen su labor profesional de forma irregular, en un contexto marcado por la incertidumbre. Nos referimos aquí a las categorías de *free lance* (autónomos), y *becarios o similar*.

Las sociólogas y los sociólogos ejercen su labor profesional fundamentalmente en pymes. Se trata mayoritariamente de empresas de ámbito nacional, frente a una menor presencia en empresas grandes. Los contactos personales y las páginas web de empleo se sitúan por encima del resto de vías de acceso a la empresa privada. Y principalmente destacan las redes de contacto personal. Vale la pena señalar que son los más jóvenes (menores de 40 años) los que utilizan en mayor medida los portales y páginas web de empleo. Por las características de la muestra (pocos casos en la muestra de años anteriores al presente siglo), no podemos encontrar sociólogos o politólogos con una larga trayectoria y experiencia en una empresa. Pero se observa que muy pocos profesionales trabajan actualmente en la misma empresa si consideramos periodos anteriores al año 2000. Datos que ponen de relieve la existencia de una *movilidad significativa* de estos profesionales.

Por lo que atañe al segundo apartado, el análisis de los procesos de inserción laboral en el sector privado de los titulados en sociología muestra que al reconocimiento profesional de estos, aunque ha tenido avances, todavía le queda recorrido para la mejora ante la debilidad actual del ámbito del ejercicio profesional como autónomos y profesionales liberales. Hay una serie de datos que nos permiten realizar esta apreciación. En primer lugar, la profesión de sociólogo y socióloga afronta problemas de *inestabilidad laboral*. En general, casi la mitad de los profesionales que trabajan por su cuenta, señala que sus clientes son inestables. Destaca también que otra tercera parte de estos profesionales trabaja con clientes que suponen más de la mitad de su facturación, lo que conlleva no solo una situación de dependencia, sino también de riesgo operativo del negocio por depender casi exclusivamente de un solo cliente (prácticamente una única fuente de ingresos).

En segundo lugar, también se puede señalar que la *poca antigüedad en la actividad actual* de estos profesionales —casi la mitad comienzan su actividad actual en los últimos cinco años— es consecuencia de la falta de estabilidad laboral y de condiciones laborales óptimas. Realizamos aquí el apunte de que la mayoría de las personas encuestadas concentran su inicio de actividad profesional en los últimos 5 años. Aún así, y como ya se ha señalado, la inestabilidad es el marco donde se desarrolla el ejercicio profesional.

En tercer lugar, teniendo en cuenta el itinerario laboral desarrollado anteriormente a su actividad actual, cabe hablar sobre las *condiciones laborales*. Referente a la *jornada laboral*, la mayoría trabaja a tiempo completo. La modalidad a tiempo parcial es superior en las mujeres que en los varones. El tipo de jornada laboral compatibilizada con otras actividades remuneradas representa casi el doble en las mujeres que en los varones. Por lo que se refiere al *tipo de contrato*, el más habitual es el de carácter indefinido. La modalidad de por obra o servicio se da también más en las mujeres que en los hombres. Por lo que atañe a los *ingresos* netos mensuales, casi la mitad de los profesionales indican que eran inferiores a los 1200 euros, y un no menos significativo porcentaje de estos

profesionales tenían ingresos que no superaban los 900 euros; característica más común entre las mujeres. En este sentido, se suscita la siguiente duda: ¿podríamos hablar probablemente de un grupo de profesionales que trabajen en condiciones aparentemente estables, pero con ciertos signos, convertidos tal vez en tendencia, que apuntan a la depreciación profesional?

En cuarto lugar, si valoramos los *departamentos* donde desarrollaban su actividad profesional, observamos dos departamentos que sobresalen del resto: el de investigación de mercados, y seguido de lejos por el de dirección de empresa. Pero también observamos que sociólogas y sociólogos, en el ejercicio de su profesión, también trabajan en otros departamentos realizando tareas diversas. Los sociólogos y sociólogas en el sector privado comparten protagonismo (“tibiamente”) con profesionales de otras disciplinas, ya que no son ámbito exclusivo de la disciplina, pero ahora bien, son “lugares” que la sociología no ha logrado conquistar.

Fruto de los datos del estudio, observamos que desde el mercado laboral se continúa percibiendo al sociólogo como un profesional que se dedica esencialmente a la investigación —de mercado— y así lo corroboran la mayoría de los profesionales que trabajaron como técnicos empleados cumpliendo mayormente este tipo de función. Ciertamente, las tendencias y los cambios sociales y económicos —y empresariales— que se producen actualmente en nuestro contexto como consecuencia de vivir en un mundo cada día más globalizado (y en que las empresas no pueden estar desconectadas), afectan tanto la configuración de los espacios de las organizaciones empresariales como a los profesionales que trabajan. Ahora bien, la figura profesional del sociólogo actualmente ya tiene una cierta historia; por tanto, cabría esperar que su perfil se fuera ampliando conceptualmente hacia otras actividades profesionales que vayan mucho más allá de las tradicionales: la dirección de empresa, el marketing, la comunicación, los servicios de atención al cliente (usuario), los recursos humanos, etcétera; en definitiva, todo aquello relacionado con los comportamientos sociales y del consumidor.

En este sentido, queremos proporcionar una reflexión (visión) crítica que permita el análisis del

espacio académico (“la universidad” principalmente) y de la misma figura profesional. Y es que hemos de plantear necesariamente que la sociología profesional —aquella que se hace en universidades y en los institutos de investigación—, procure puentes de diálogo con los egresados y egresadas, y atender los requerimientos del “oficio” de los sociólogos y sociólogas. Con un contacto más directo con lo que la sociedad nos reclama como disciplina. Probablemente los principales escollos a la inserción laboral y la escasa especificidad de los puestos de trabajo provienen, como se ha comentado, tanto al desconocimiento como a la indefinición de las salidas profesionales. Por ello, consideramos que hay tres instituciones clave —universidad, administración pública y colegio profesional— como referentes comunicativos para el colectivo profesional que deben abanderar al menos dos funciones importantes respecto a la profesión. La primera, de carácter pedagógica con el objeto de hacer visible para una mayor identificación social y laboral al colectivo profesional. La segunda, una mayor identificación del propio perfil profesional. Para una mayor identificación laboral del colectivo profesional, demandando principalmente una mayor definición en términos de aptitudes y habilidades, y en menor medida, centrada en profesiones o tareas concretas. Y con ello marcar una nueva etapa de desarrollo de la sociología, la profesionalización fuera del ámbito académico.

Para concluir, en el sector privado, la radiografía actual de los sociólogos y sociólogas, es la de un colectivo de profesionales encorsetados en actividades profesionales tradicionales —principalmente investigación de mercado—. Compartiendo protagonismo, funciones y tareas con otras disciplinas. Y por tanto, con una escasa especificidad en el puesto de trabajo. Con una presencia relativamente alta en pymes de ámbito nacional frente a las grandes empresas. Como autónomos y profesionales liberales, estos ejercen su profesión en un marco de inestabilidad laboral e incertidumbre. Asimismo, es significativa la depreciación salarial del colectivo profesional. Implicaciones todas ellas que inciden en la práctica y el desarrollo profesional, debidas en parte al desconocimiento y poco reconocimiento de la profesión de sociólogo y socióloga, y que di-

fuminan la identidad profesional del colectivo a la hora de insertarse en el sector privado.

En este sentido, la Universidad tiene planteados retos y desafíos muy importantes. Pues no solamente tiene la función de adecuar y adaptar la formación a la realidad profesional del contexto actual, sino también la importante función de crear tendencias y promover cambios en las metodologías, estrategias y teorías de los profesionales, y que estas acciones formativas dirigidas a los futuros profesionales, y contando con estos desde sus intervenciones, contribuyan con sus conocimientos a la transformación y cambio social de nuestra sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación - ANECA (2005): Libro Blanco Título de Grado Ciencias Políticas y de la Administración, Sociología y Gestión y Administración Pública (Aneca, 2005). Disponible: http://www.aneca.es/var/media/150260/libroblanco_politicas_def.pdf
- Birnbaum, M. H. (2004). Human research and data collection via the Internet. *Annual Review of Psychology*, 55, 803-832.
- Bradley, N. (1999). Sampling for Internet surveys. An examination of respondent selection for Internet research. *Journal of the Market Research Society*, 41 (4), 387-395.
- Blois, J. P. (2012). El caso de los jóvenes sociólogos de la Universidad de Buenos Aires.- *Revista de Ciencias Sociales Aposta*, n.º 52, enero-marzo, CONICET-Universidad Buenos Aires.
- Colegio de Sociólogos y Politólogos de Navarra (2009). *El Perfil profesional del sociólogo/a. Conociendo los perfiles profesionales de sociología y ciencias políticas, nuevas oportunidades de empleo*. Informe disponible en: <http://cdn.sociologiac.net/2009/06/informeperfilesprofesionales.pdf>
- Comisión Europea. (2006). The new SME definition User guide and model declaration. *Publicaciones de empresa e industria*. Disponible: http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/index_es.htm

- De La Torre, I. (2012). Espacio profesional y trayectorias laborales de los sociólogos. *Revista Española de Sociología*, 18, 121-124.
- Directorio Central de Empresas (DIRCE) - Instituto Nacional de Estadística (INE), enero de 2013. Disponible: <http://www.ine.es/daco/daco42/dirce/dirce13.pdf>
- España. Circular 4/2013, de 27 de septiembre, del Banco de España, por la que se modifica la Circular 3/2008, de 22 de mayo, a entidades de crédito, sobre determinación y control de los recursos propios mínimos. Basado en la recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas. BOE, 12 de octubre 2013, n.º 245, sec. I, p. 833304.
- Gómez Yáñez, J. A. (2012). "La sociología como profesión", *I Encuentro Ibérico de Sociología*, marzo, Federación Española de Sociología (FES).
- Gosling, S. D., Vazire, S., Srivastava, S., John, O. P. (2004). Should we trust web-based studies? A comparative analysis of six preconceptions about Internet questionnaires. *American Psychologist*, 59, 93-104.
- Guilló, C. (2007). De la Sociología precaria y clandestina a la Sociología crítica y transformadora. *Revista Española de Sociología*, 7, 77-87.
- Informe VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social España, (2011): <http://www.oect.es/>
- Instituto Nacional de Estadística (INE, 2013): Encuesta de Población Activa (EPA, IV trimestre). Enlace: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086>
- Lahire, B. (2002). *À quoi sert la sociologie?* Paris: La Découverte.
- Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. BOE de 28 de septiembre de 2013.
- Machuca, A. E. (2012). "La identidad profesional de los sociólogos", en *X Congreso Nacional de Investigación Educativa*, área 16: sujetos de educación.
- Martínez y Ruiz (2012). "Practicando la profesión de sociólogo/a. Reflexiones y experiencias curriculares de estudiantes en un programa de actividades externas", en *Crisis y cambio: propuestas desde la Sociología, XI Congreso Español de Sociología*, FES-U.C. Madrid.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (España): <http://www.empleo.gob.es/es/informacion/contratos/contenidos/tiemp parcial.html>
- Piriou, O. (1999). La sociologie, métier ou profession ou quand les sociologues prennent position sur l'exercice de la sociologie. *L'Homme et la société*, 131, 23-42.
- Torrijos, A., Martínez, M. (2006). "La inserció laboral dels llicenciats i llicenciades en ciències polítiques i sociologia", *Associació Catalana de Sociologia*, en *Revista Catalana de Sociologia*. Núm. 21, p. 225-244.
- Uricoechea, F. (2001). La sociología en Colombia: vocación, disciplina, profesión e historia. *Revista Colombiana de Sociología*, 1 (1), 17-25.
- Urteaga, E. (2008). Sociología de las profesiones: una teoría de la complejidad. *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*, 18, 169-198.
- Zetterberg, H. L. (1964). The Practical Use Of Sociological Knowledge. *Acta Sociologica*, 7 (2), 57-72.

NOTA BIOGRÁFICA

Enric Sigalat es doctor y licenciado en Sociología. Master-Diploma en Responsabilidad Social Empresarial. Es profesor del departamento de Sociología y Antropología Social de la Universidad de Valencia (UV). Ha trabajado en el sector privado como responsable de estudios y como director técnico en consultoras de investigación de mercados y marketing de ámbito nacional. Sus líneas de trabajo e investigaciones versan sobre temas relacionados con el territorio, el desarrollo local, la comercialización, el marketing y las metodologías de investigación social. Actualmente su trabajo aborda cuestiones en torno a la investigación acción participativa y *mixed methods*. Es consejero de Economía y Territorio del Centro de Estudios e Investigaciones Comarcales CEIC Alfons el Vell-Ayuntamiento de Gandía (Valencia).

Artículos / Articles

Asociacionismo en entidades profesionales y científicas de la sociología *Membership in sociological scientific and professional associations*

*Clara Inés Guilló Girard

Universidad Complutense de Madrid. Dpto. Sociología IV. España/Spain
cguillo@ucm.es

Paloma Santiago Gordillo

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). España/
psantiago@cis.es

Recibido / Received: 19/06/2016

Aceptado / Accepted: 02/09/2016

RESUMEN

Este trabajo analiza el asociacionismo profesional a partir de los datos del Estudio de la Situación Profesional de la Sociología en la España Actual. Tres variables clave, conocimiento, pertenencia y participación, permiten explorar la membresía en las organizaciones más significativas: Colegios profesionales, Asociaciones científicas de Sociología, Asociaciones de Ciencia Política; y, Asociaciones profesionales especializadas. Se generan perfiles asociativos según cuatro variables: cercanía profesional a la Sociología, formación de postgrado, edad y sexo. La membresía es diferencial según las características de las entidades, siendo significativa la multipertenencia. Además, bajo el enfoque del capital social se analiza la relación con las ganancias específicas para sus miembros. Los resultados apuntan a dos conclusiones: existe un perfil diferenciado entre colegios y asociaciones; y el asociacionismo se dirige más a la consolidación de carreras profesionales que al inicio de trayectorias laborales, por lo que la adquisición de capital social se orientaría hacia este primer objetivo.

Palabras clave: Asociacionismo, capital social, colegio profesional, identidad profesional, Sociología.

ABSTRACT

This paper analyzes the professional association context for sociologists. Three key variables, knowledge, membership and participation, lead us to explore membership in the most significant organizations: professional associations, scientific associations (for Sociology and/or Political Science) and professional specific-field associations. We have generated different types of associative profiles according to four variables: age, sex, postgraduate education, and career development-closeness to sociology. Membership is differential according to the characteristics of each organization. Multiple-membership is also significant. Additionally, the relationships between membership and profits are analyzed under the focus of social capital approach. The results achieved point to two conclusions. First, there is a distinct profile for each subtype of organization: Professional or Scientific associations. Secondly, membership is mainly aimed at enhancing career's development rather than set in motion a career path by beginners. Thus, acquisition of social capital is oriented towards this first goal.

Keywords: Membership, social capital, professional association, professional identity, Sociology.

*Autor para correspondencia / Corresponding author: Clara Inés Guilló Girard. Universidad Complutense de Madrid. Dpto. Sociología IV. Madrid, España. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas, 28223 - Pozuelo de Alarcón, Madrid, España

Sugerencia de cita / Suggested citation: Guilló, C., Luxán, A., Santiago, P. (2016). Asociacionismo en entidades profesionales y científicas de la sociología. *Revista Española de Sociología*, 25 (3 Supl.), 115-136.

(<http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2016.10>)

INTRODUCCIÓN

El trabajo que se presenta¹ ha sido desarrollado en el marco del *Estudio de la situación profesional de la Sociología en la España actual (2014-2016)* impulsado por la Federación Española de Sociología (FES) y el Ilustre Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología (en adelante Colegio Nacional) como un proyecto propio de ambas instituciones². Se realizó a partir de una encuesta online³ a personas graduadas, licenciadas y/o doctoras en sociología y/o en ciencias políticas y sociología.

Entre los objetivos del proyecto estaba identificar el grado de conocimiento, la membresía y participación activa en las principales entidades profesionales y científicas relacionadas con la profesión de sociólogo/a. Por ello nos aproximamos al asociacionismo en la Sociología explorando la identidad profesional de acuerdo con los perfiles de membresía de las organizaciones presentes en la encuesta; reflexionando al mismo tiempo sobre qué ventajas puede aportar la membresía a una entidad científica o profesional, sobre todo en términos de capital social.

Tras exponer el enfoque teórico-metodológico del trabajo, exponemos el análisis desarrollado en tres partes. La primera evidencia el desconocimiento de las y los licenciados o egresados sobre las organizaciones de estudio. La segunda presenta un perfil básico del asociacionismo (pertenencia) en función de cuatro variables: la percepción subjetiva de la cercanía profesional a la Sociología

como disciplina, la formación de postgrado adquirida, la edad y el sexo. También se profundiza en el tipo de membresía según las características de las entidades y la multipertenencia. La tercera y última parte del análisis relaciona el asociacionismo con las ganancias específicas que se pueden obtener siendo miembro de una entidad. Lo cual se ha establecido en relación al acceso a espacios donde adquirir capital social (autoridad, contactos y visibilidad) y también capacidades (información especializada).

Las entidades por las que preguntaba el estudio⁴ son organizaciones muy diversas respecto a su creación y sus objetivos; por lo que resulta de interés describir algunas de sus características, al menos de las principales entidades estatales.

El Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología (en adelante Colegio Nacional) fue creado en 1953. Es una entidad de derecho público. Actualmente tiene un desarrollo territorial en colegios independientes⁵ si bien su futuro organizacional es ser “Consejo Nacional de Colegios Profesionales”. Sus objetivos se dirigen a: defender los intereses profesionales, promoviendo y consolidando las oportunidades de profesionalización y reconocimiento social; promover los intereses científicos y profesionales de las especialidades para fomentar su desarrollo en España; mejorar la preparación de licenciados/as para el mercado de trabajo; y ofrecer servicios de mutualismo, previsión y de tipo similar. Su afiliación aproximada es de 2535 socios/as⁶.

- 1 Una primera versión del trabajo fue presentada el 30 de junio del 2016 en el marco del XII Congreso Español de Sociología (Gijón, 30 de junio 1 y de julio de 2016).
- 2 A quien agradecemos su invitación para participar en el proyecto. Agradecemos a los/as evaluadores/as, y a José Beltrán y Manuel Fernández Esquinas sus comentarios en relación a este artículo.
- 3 Su título fue “La situación profesional de los titulados y doctores en Sociología y Ciencias Políticas”. Trabajo de campo del 5 de septiembre al 15 octubre del 2014. Cuestionario online (con 127 preguntas) alojado en la Web del Colegio Nacional. Muestreo no probabilístico por autoselección. Se validaron 1033 cuestionarios; el 98,6% de los recibidos. Ver descripción más detallada en Díaz Catalán, et. al., 2016, en este mismo monográfico.

- 4 Fueron: Federación Española de Sociología (FES); asociaciones de sociología de ámbito territorial; asociaciones temáticas (educación, género, migraciones, etc.); Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología; colegios de ámbito territorial; Asociación Española de Ciencia Política (AECPA); asociaciones de Ciencia Política de ámbito territorial; Asociación Española de Estudios de Mercado y Opinión (AEDEMO); Asociación Española de Consultoría Política (AESCOP); y Asociación Española de Marketing (AEMP).
- 5 Adscribe a Madrid, País Vasco, Rioja, Cantabria, Baleares, Canarias, Extremadura, Ceuta, Melilla; en algunos de estos territorios existen delegaciones dependientes del Colegio Nacional.
- 6 Colegios territoriales (excepto Cataluña y Navarra) y Colegio Nacional: 51,5% de mujeres. Datos a 23/03/2015.

La Asociación Española de Estudios de Mercado, Marketing y Estudios de Opinión (AEDEMO) se creó en 1968; sus objetivos fundamentales son: el conocimiento, desarrollo, difusión y control de las técnicas empleadas en la investigación comercial, facilitar la información y mejora de los especialistas en el área, colaborar en la solución de los problemas profesionales de sus asociados, fomentar entre ellos las relaciones de trabajo e interprofesionales, y arbitrar situaciones de conflicto técnico. Representa a unos/as 800 socios/as⁷.

La Federación Española de Sociología (FES) es heredera de la Federación de Asociaciones de Sociología del Estado Español (FASEE) creada en 1979. La renovación corresponde a 1991 y tiene una intencionalidad internacionalista, de representación global, y coordinación y actuación conjunta de la Sociología Española. Representa a unos/as 3000 sociólogos/as⁸. De carácter federal, agrupa a 13 asociaciones de comunidades autónomas, más otra serie de socios colectivos, principalmente instituciones universitarias y de investigación. Sus objetivos principales se dirigen a: canalizar la actuación conjunta de sus miembros, entidades y organismos públicos y privados; servir de cauce de comunicación, coordinación y ayuda mutua; representar y ser portavoz; contribuir al correcto desarrollo y solución de los problemas que afecten al estudio, investigación, difusión, docencia y ejercicio de la Sociología; incluyendo su promoción ante las Administraciones Públicas, y la intervención en aquellas situaciones y comportamientos sociales que afecten al desenvolvimiento de la Sociología y a la actividad de sociólogos y sociólogas.

La Asociación Española de Ciencia Política y de la Administración (AECPA), fundada en 1993, trabaja para promover el desarrollo de la Ciencia Política y de la Administración en España, perfeccionar sus métodos y técnicas, fomentar sus investigaciones e impulsar la cooperación científica

entre los investigadores, profesores, estudiosos y especialistas de la materia, desde el compromiso con la democracia y los derechos humanos, tanto en España como en el extranjero. Su afiliación es 635 de socios/as⁹.

ENFOQUE TEÓRICO-METODOLÓGICO

La identidad profesional forma parte del proceso de socialización, vincula la identidad laboral con la identidad social, y en la sociedad actual —aún centralizada en el empleo pese a su crisis— tiene un peso determinante (Bilbao, 2000). Los colegios y asociaciones profesionales y científicas son organizaciones que otorgan membresía y establecen un elemento de identidad y reconocimiento colectivo (Machuca, 2008; Barbour & Lammers, 2015). Estas entidades normalmente juegan un papel importante en el cambio y desarrollo institucional de las disciplinas, especialmente si tienen un rol como agencias regulatorias (Greenwood, *et al.*, 2002). Esto último apenas ocurre en el caso de la Sociología, porque es una profesión que no ha experimentado una institucionalización corporativa (a diferencia de médicos, psicólogos o ingenieros), y por tanto su ejercicio profesional no requiere la colegiación. Por otro lado, la diversidad intrínseca de la praxis sociológica, unida a factores históricos de desarrollo de las entidades, limitan el acercamiento al asociacionismo desde la perspectiva de la identidad profesional (el enfoque original del estudio no contemplaba un análisis en profundidad de esta cuestión).

La diversidad y riqueza del desempeño sociológico contrasta con la falta de conocimiento social sobre la aportación de nuestra disciplina al ámbito laboral (Zabaleta, 2013), y juega en contra de la definición de perfiles profesionales propios. Ni siquiera hay un cuerpo de Sociólogos y Politólogos del Estado, por ejemplo en el CIS, ni en sus homólogos autonómicos. Todo ello dificulta tener elementos comunes de reconocimiento profesional. Por otro lado, podría influir en la vivencia subjetiva de cuál es la afinidad

7 Datos a 23/03/2015 según su Web. No tienen que ser licenciados/as en Sociología.

8 Sumando todos los tipos de membresía en torno a la entidad. Miembros individuales directos: 240 socios/as (datos a 23/03/2015).

9 Datos de asociados/as a 23/03/2015 según su Web.

de la trayectoria laboral personal respecto a la Sociología. Lo más adyacente a la identidad profesional en esta propuesta es el análisis de la autopercepción de cuál es la cercanía del trabajo actual respecto a la Sociología, y cuál es la cercanía de la trayectoria laboral anterior¹⁰. En este caso parece haber una asociación positiva con la pertenencia asociativa, lo cual no es necesariamente igual en otras profesiones (Barbour & Lammers, 2015), ni puede darse como determinante para el asociacionismo.

Una función casi natural de cualquier organización es generar recursos para sus miembros; por ejemplo información y contactos a través de servicios y espacios de encuentro y visibilización de sus miembros. Ciertamente, una de las aportaciones que una organización realiza a sus miembros se produce en términos de capital simbólico, lo que para algunos autores/as formaría parte del capital social. Esto refiere a la autoridad y el reconocimiento como elementos de pertenencia a una comunidad, y como posibles fuentes de prestigio (Bourdieu 1980; 1986). Así, adquirir capital social es un objetivo que guiaría el asociacionismo profesional, pudiendo definirse como una serie de recursos que los individuos pueden obtener a partir de las estructuras de las redes sociales en las que participan (García-Valdecasas, 2011). En este sentido hemos querido comprobar si se da una membresía específica por tipo de entidad y si la multipertenencia puede responder a esta lógica.

Reconociendo la complejidad del concepto de capital social (Häuberer, 2011), aquí enfatizamos su aspecto relacional y cívico: es una función asociativa. Si la identidad profesional supone aludir a praxis, conductas, creencias y valores compartidos (Barbour & Lammers, 2015; Thorton, *et al.*, 2012), el capital social aludiría tanto a dimensiones simbólicas como tangibles: actores que han de invertir

dinero (membresía) para obtener beneficios concretos en su desarrollo profesional (competencias, capital simbólico y social, etc.).

Respecto a la adquisición de competencias profesionales las organizaciones científicas y profesional tienden a ofrecer servicios específicos de información y formación: cursos, seminarios, jornadas, congresos, etc. De esta forma, otro elemento de interés para el análisis fue relacionar la pertenencia a entidades con la valoración subjetiva de una serie de competencias (aptitudes y conocimientos en teoría adquiridos en el estudio de la licenciatura/grado)¹¹. El objetivo era comprobar si una peor apreciación de éstas competencias supondría una tendencia hacia la colegiación/asociacionismo para favorecer su adquisición. Tratamos de analizar los datos buscando generar una hipótesis en torno a la idea de que las personas que se sienten menos preparadas, son más jóvenes y están en una situación más precaria (por ejemplo buscando empleo), tienden más al asociacionismo porque necesitan más recursos (más capacitación y capital social). En el análisis se observaron relaciones positivas, pero muy diferenciadas por tipo de entidad.

Metodológicamente la estrategia general de análisis ha sido explotar la única pregunta de la encuesta¹² en la que se interrogaba por el conocimiento, la membresía y la participación activa en las organizaciones científico-profesionales de las personas graduadas, licenciadas y/o doctoradas en sociología y/o en ciencias políticas y sociología.

10 Pregunta 108 “¿Hasta qué punto dirías que tu trabajo está relacionado con la Sociología, la Ciencia Política o la Gestión Pública, es decir, con lo que estudiaste en la Universidad?”; y pregunta 109 “¿Y con los trabajos anteriores a lo largo de tu trayectoria profesional?”. Categorías de respuesta para ambas: mucho/bastante/regular/poco/nada/NS.

11 Pregunta 110 “Puntúa, por favor del 1 al 10 la formación adquirida en los siguientes campos: Conocimientos teóricos; Conocimientos prácticos”; y Pregunta 111 “Puntúa, por favor del 1 al 10 las habilidades desarrolladas en tus años de estudio: Capacidad de análisis; Capacidad de interrelacionar temas; Capacidad de comunicación; Capacidad de trabajar en equipo; Capacidad para tomar decisiones”.

12 Pregunta 117 “¿Conoces o eres miembro de alguna de las siguientes organizaciones profesionales de la Sociología o la Ciencia Política? (Marca la respuesta que mejor refleje tu relación con cada asociación)”. Categorías de respuesta: no la conozco/ la conozco/sigo sus actividades/soy miembro/soy miembro y participo activamente/ NS.-NC.

Para el análisis se agruparon las organizaciones recogidas en la encuesta en cuatro tipos que reflejaban sus características diferenciales: (a) Colegios profesionales (Nacional y territoriales), (b) Asociaciones Científicas de Sociología, (c) Asociaciones Científicas de Ciencia Política; y, (d) Asociaciones profesionales especializadas.

Se crearon tres variables específicas (conocimiento, pertenencia y participación) para examinar la relación de los/as profesionales con cada una de las organizaciones señaladas, teniendo en cuenta que las categorías originales eran excluyentes y por suma suponen el 100%. Dichas categorías de respuesta eran: 1. *No la conozco*. 2. *La conozco*. 3. *Sigo sus actividades*. 4. *Soy miembro*. 5. *Soy miembro y participo activamente*. En cuanto a las nuevas variables de análisis, en primer lugar se diferenció entre quien “no conoce” (la misma categoría que en la variable original) y quien “conoce” las entidades por las que pregunta el estudio. El resto de las opciones se han englobado en una única: “conoce”. A partir de quienes afirmaban estar al tanto de ellas se procedió a distinguir la membresía; esto es: profesionales que “pertenecen” y que “no pertenecen” a las organizaciones. De este modo, la pertenencia sumaba a quienes respondían a las categorías originales de la encuesta de “soy miembro” o “soy miembro y participo activamente”. El resto de las categorías de respuesta que específicamente no aludía a ser socio/a (“la conozco” y “sigo sus actividades”) se han considerado dentro de la categoría de “no pertenencia”¹³.

De acuerdo con los datos, dado el desconocimiento que existe sobre el asociacionismo en la Sociología española, se ha querido proporcionar un perfil de la afiliación profesional en torno a las variables que más pudiesen estar vinculadas con la identidad profesional y con la generación de capital social. Estas son: situación profesional, trayectoria laboral, acceso al empleo, salario, valoración de conocimientos y competencias. Todo ello en relación al sexo, la edad, la cohorte, y el nivel formativo alcanzado.

CONOCIMIENTO DE LAS ENTIDADES Y PERFILES DE AFILIACIÓN

(Des)conocimiento del panorama asociativo científico-profesional

Casi la totalidad de las personas entrevistadas (96,5%) conocen al menos una asociación profesional o científica relacionada con la Sociología o la Ciencia Política, aunque el 40% no pertenezca a ninguna —mayor proporción de pertenencia entre las mujeres (45,9%) que entre los hombres (2,1%)—. Esto no parece un mal dato si tenemos en cuenta que no es una profesión cuya práctica esté institucionalizada, no dándose por tanto el requisito de la membresía. De hecho, un 60% de afiliación es extraordinario, lo que nos lleva a tener algunas cautelas a la hora de generalizar este dato al conjunto de personas licenciadas y egresadas. Es pues más interesante detener la mirada en un primer momento en el grado de conocimiento que hay sobre las entidades profesionales y científicas. Aquí podemos hablar de un panorama inadvertido, ya que para bastantes, las asociaciones profesionales y científicas son desconocidas.

Aunque puede haber explicaciones que aludan al marco muestral, sobre todo en el desconocimiento del ámbito politológico, es llamativa la falta de referencias asociativas en general, sobre todo en ámbitos cercanos, esto es territoriales. El grado de desconocimiento sobre las entidades es el siguiente. AEDEMO es una asociación ignota para el 56,1% de las personas encuestadas; el 23,9% no conoce a la FES; el 50,3% desconoce la existencia de alguna asociación de sociología de ámbito territorial; el 63,3% no conoce asociaciones temáticas sociológicas; el 57,6% ignora la existencia de la AECPA: el 73,8% desconoce las asociaciones de ciencia política territoriales; el 83,3% no conoce AESCOP; y el 77,3% no sabe de la existencia de la AEMP. En cuanto a los colegios profesionales, el 12,7% de las personas encuestadas no conoce al Colegio Nacional de Politólogos/as y Sociólogos/as; y el 33,8% no sabe de ningún colegio territorial. Sobre esta cuestión merece la pena tener en cuenta que en algunas comunidades autónomas las asociaciones científicas agrupan a la sociología y

13 Ver Tabla 5 en Anexo.

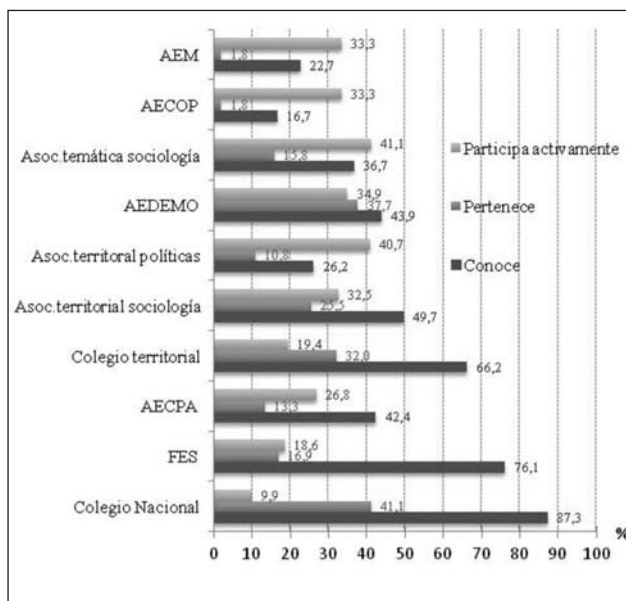


Figura 1. Relación con las principales entidades profesionales y científicas: conocimiento, pertenencia y participación activa (porcentajes^{nota 1})

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre la situación profesional de los titulados y doctores en Sociología y Ciencias Políticas 2014. **Nota** ¹: Las bases de cálculo para cada una de las categorías son: *Conoce*: porcentaje sobre el total de personas entrevistadas. *Pertenece*: porcentaje sobre el total que conoce la entidad. *Participa activamente*: porcentaje sobre el total de personas que pertenecen a la entidad.

la ciencia política. Al margen de la nomenclatura, las asociaciones territoriales de sociología también agrupan a los/as politólogos/as locales.

Dado la diversidad de empleos que pueden desempeñarse con una licenciatura en Sociología¹⁴, puede que la falta de información asociativa tenga que ver con la propia disciplina. Efectivamente, aquellas personas cuyos trabajos están muy relacionados con los estudios de Sociología, Ciencias Políticas o Gestión Pública, tienen un mayor conocimiento de cualquiera de las entidades, (exceptuando el Colegio Nacional cuyo conocimiento es independiente de la relación del trabajo actual con

la profesión así como del sexo, de la relación con la profesión, o con el hecho de tener el doctorado).

La situación laboral es una variable también importante en un marco explicativo en torno al capital social y de identidad profesional; una variable que está mediada y relacionada con la edad. En este sentido, dejando a un lado los colegios profesionales, existen relaciones estadísticas significativas entre quienes buscan empleo (18,3%)¹⁵ y tienen menor grado de conocimiento de la FES, la AECPA, y las asociaciones territoriales de Ciencia Política. Puede que el carácter de las organizaciones científicas no transmita a este colectivo qué es lo que puede proporcionarles en términos de mejora

14 Ver por ejemplo los recogidos en el Libro Blanco sobre el Grado de Ciencias Políticas y de la Administración, Sociología y Gestión y Administración Pública de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación, (ANECA, 2005).

15 De las personas que contestaron el cuestionario el 18,3% busca empleo. El 22,7% de todas las mujeres, y el 12,4% de los varones.

de la empleabilidad u ocupación. Este beneficio no sería visible.

En todos los casos los hombres conocen en mayor proporción las entidades que las mujeres. No se aprecian distinciones por grupos de edad, aunque por cohorte sí: cuanto más hace que se obtuvo la licenciatura o grado, mayor es el conocimiento de cualquiera de las asociaciones. Así, casi la totalidad de quienes se licenciaron antes de 1994 conocen el Colegio Nacional (95,6%) y la FES (82,1%); también siete de cada diez conoce algún colegio territorial y alguna asociación territorial de sociología (58%). La prolongación de estudios hacia la formación de postgrado influye positivamente en el reconocimiento de organizaciones, quizás por estar más tiempo en contacto con la disciplina. Tener el doctorado parece clave en todos los casos. Esto es muy característico respecto a la FES, conocida entre el 94,6% de los/as doctores/as. De hecho, el 90% de quienes trabajan en el sector de la educación (código CNAE) identifica la entidad.

En general, las entidades *más conocidas* son: Colegio Nacional (87,3%), FES (76,1%), colegios territoriales (66,2%), asociaciones territoriales de sociología (49,7%), AEDEMO (43,9%), AECPA (42,4%), asociaciones temáticas de sociología (36,7%), AEMP (22,7%), y AESCOP (16,7%). La relación entre conocimiento, membresía y participación puede apreciarse en la Figura 1.

Asociacionismo profesional y membresía diferenciada

El 60% de las personas que responden la encuesta pertenece al menos a una entidad del estudio. La ausencia de asociacionismo es más frecuente entre quienes estudian (sin ser becarios) y buscan trabajo, especialmente si son jóvenes.

De acuerdo con los cuatro grupos establecidos en el análisis los niveles de membresía entre quienes contestaron a la encuesta son los siguientes¹⁶:

16 El número de respuestas recogidas sobre asociaciones de Ciencia Política y asociaciones profesionales especializadas son escasas; lo que no permite generalizaciones amplias, más allá de señalar que la pertenencia en la muestra es bastante baja.

a) Colegios profesionales (Nacional y territoriales): 44,2% de colegiados; b) Asociaciones científicas de Sociología (que incluye la FES y las asociaciones territoriales y temáticas): 20,5% de afiliación; c) Asociaciones de Ciencia Política: 6,9% de socios/as; y d) Asociaciones profesionales especializadas (AEMP, AESCOP, y AEDEMO): 4,4% de miembros. En general la información recogida indica una manifiesta distinción entre colegios profesionales y asociaciones científicas¹⁷.

El asociacionismo es mayor entre quienes están satisfechos/as con su empleo y no buscan otro (70% de afiliación). En esta línea, la membresía es mayor entre personas con un empleo de dedicación exclusiva o funcionarios/as, profesionales liberales y jubilados/as. Favorece la pertenencia trabajar a tiempo completo (68,4%) frente al tiempo parcial (45,5%), y la contratación indefinida (69,3%). La situación y el sector laboral donde se ejerce la actividad profesional, son indicadores de interés para la colegiación y el asociacionismo. Los datos de la encuesta muestran cómo una situación estable, con un marco laboral normalizado, favorece la afiliación. Dicha situación permite un desarrollo profesional más estable y continuo, en el que no se perdería el contacto con la sociología, y donde la estabilidad laboral favorece el pago de las cuotas a las organizaciones, lo que es *sine qua non* para su pertenencia. En coherencia con la estabilidad laboral, hay una relación significativa con un mayor volumen de ingresos¹⁸. Así, el 89,5% de quienes ganan más de 4000 euros al mes pertenece a alguna entidad, frente al 44,1% de quienes perciben hasta 600 euros. A esto último no están ajenas las propias entidades, ya que las cuotas de afiliación tienden a recoger diferentes situaciones profesionales y de capacidad adquisitiva (ver Tabla 1).

17 Las asociaciones científicas también presentan patrones distintivos que recogemos a lo largo del texto, si bien el número de casos es pequeño y preferimos mantener ciertas cautelas respecto a las generalizaciones.

18 Exceptuando el nivel intermedio de ingresos: de 1201 a 2500 euros.

Tabla 1. Cuotas anuales de afiliación (euros) a las entidades científicas y profesionales de la Sociología (AECPA, AEDEMO, Colegio Nacional, FES) año 2014-2015

Organización	Categoría de socio	Cuota (€)
AEDEMO	Socios	135€
	Junior (–26 años)	66€
	Senior(1)	35,5€
	Profesor Universitario	66€
	Estudiante/ recién Licenciados	35,5€
	Desempleado (tres meses consecutivos)	35,5€
Colegio Nacional	Cuota anual	128€
AECPA	Estudiantes máster	30€
	Doctorandos/as; profesorado jubilado	50€
	Sin contrato indefinido(2)	70€
	Con contrato indefinido; funcionarios y otros	100€
FES	Socios individuales(3)	72€
	Estudiantes y desempleados	30€
	Por afiliación a Comités de Investigación	18€

Nota. (1). Mayores de 65 años, o de 60 años pensionistas con 15 años de antigüedad. (2). Ayudantes, post-docs., eméritos/as, asociados/as. (3). Hay más membresías colectivas.

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas Webs oficiales de las entidades consultadas a 20/03/2015.

En todo perfil asociativo se da una asimetría por sexo, ya que el porcentaje de membresía disminuye al 54,1% entre las mujeres y aumenta al 67,9% entre los hombres. Para ambos lo más frecuente no es la multipertenencia, sino ser socio de una entidad: 62,7% de las mujeres; 53% de los hombres. Los colegios profesionales muestran una menor masculinización que el resto de entidades, donde es más acusada. En las asociaciones científicas de Sociología: 28% socios/ 15% socias. En las asociaciones profesionales: 7,1% socios/ 2,4% socias.

En general, la afiliación profesional en la Sociología está asociada con la edad, con la formación de postgrado (el 74,1% de doctores/as está al menos en una entidad), y con tener un desempeño profesional auto-percibido como “muy relacionado” con la disciplina¹⁹. Existe una relación significativa entre el grado de formación

19 Pregunta 108 “¿Hasta qué punto dirías que tu trabajo está relacionado con la Sociología, la Ciencia Política o la Gestión Pública, es decir, con lo que estudiaste en la Universidad?” Opciones de respuesta: mucho/bastante/regular/poco/nada/NS.-NC.

alcanzada y la membresía. Esto es significativo respecto a la FES (40% de todos los doctores/as), la AECPA, y las asociaciones territoriales y temáticas de Sociología. Sin embargo, este perfil está muy por debajo de la media entre quienes están colegiados: el 72% de doctores/as no pertenecen al Colegio Nacional. La edad y el año de egreso marcan la afiliación a todos los grupos. Las cohortes que se licenciaron/egresaron hace más tiempo muestran un conocimiento mayor de entidades y afiliación. Se asocian más que las cohortes jóvenes, lo que puede responder, al menos en parte, a que sus trayectorias laborales experimentan una mayor distancia con la Sociología estudiada en la universidad. Se reafirma una correlación positiva entre tener un trabajo muy relacionado con la Sociología y la membresía a

asociaciones científicas de Sociología, aunque no tanto con la colegiación²⁰. Estas relaciones son significativas cuanto más relacionada esté la trayectoria profesional anterior y el empleo actual con la Sociología. Precisamente, quien señala que ha tenido un trabajo “muy relacionado” pertenece en mayor medida a las asociaciones científicas (once puntos por encima del total), a las asociaciones profesionales (tres puntos por encima del total), y/o a las asociaciones científicas de Ciencia Política (cuatro puntos por encima del total).

20 Puede haber características en el marco muestral de la encuesta, y en el desarrollo histórico de las organizaciones, que influyan en este resultado.

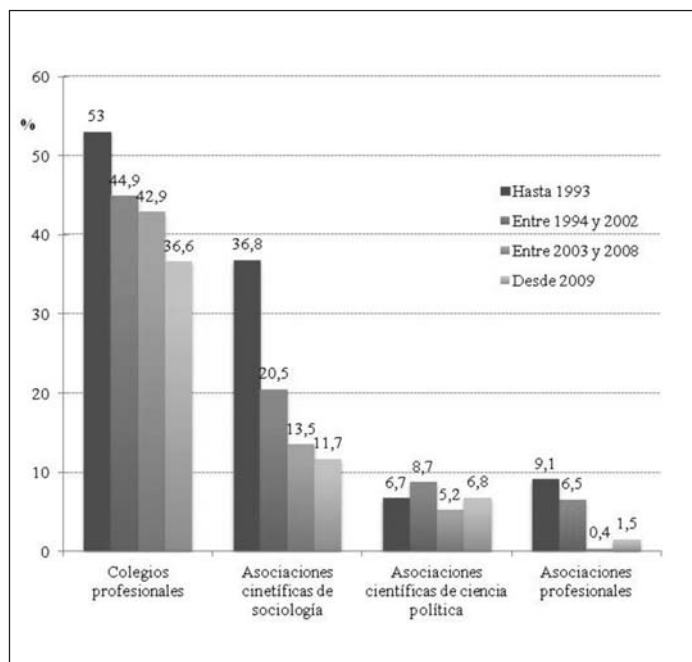


Figura 2. Pertenencia por año de egreso/licenciatura a entidades profesionales y científicas (porcentajes de respuesta por año de egreso/licenciatura)

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre la situación profesional de los titulados y doctores en Sociología y Ciencias Políticas 2014.

El perfil asociativo diferencial entre miembros de la FES y de los colegios profesionales puede apreciarse en los siguientes datos (ver Tabla 2). En los Colegios hay menor asimetría por sexo, y mayor diversidad de perfiles formativos y profesionales. Los propios colegios fomentan y aprecian a los/as sociólogos/as como *profesionales polivalentes*²¹. Se aprecia por ejemplo que el 51,1% de quienes valoran como “regular” la relación entre su profesión y sus estudios académicos. Así, el 20,2% trabaja en el sector educativo, el 19,8% en actividades profesionales, científicas y técnicas, el 17,9% en la Administración Pública, y el 9,2% de colegiados/as en el sector de actividades sanitarias y servicios sociales. La membresía no tiene relación con la situación laboral, es independiente. Además, la presencia de licenciados/as que se declaran buscando empleo es mayor (40,7% colegiado/a, frente a un 4,8% afiliado/a la FES), lo que pondría en valor el servicio de empleo de los colegios.

Por su parte en la FES hay mayor membresía de doctores/as (el 40%), y de personas cuyos trabajos están “muy relacionados” con los estudios de Sociología (28,3%). Hay muy baja afiliación entre sociólogos/as cuyos trabajos son autopercibidos con “muy poca relación”. Este mismo patrón lo encontramos respecto a la AECPA y asociaciones de carácter territorial o temático. Dada su orientación científica, la afiliación está más relacionada con la investigación social básica y la academia. Sus miembros se concentran en el sector de la educación (62,7%), y en las actividades profesionales, científicas y técnicas (16,9%). La membresía en entidades científicas

es significativamente menor entre quienes trabajan a tiempo parcial y no compatibilizan su trabajo con otras actividades. Hay aparentemente menos precariedad, lo que es coherente con una mayor afiliación de docentes. La pertenencia es más alta en los ingresos de 1200 y más de 4000 euros.

La formación de postgrado es una variable que ayuda a entender la dirección de algunos patrones diferenciados. Por un lado se encuentran organizaciones profesionales y colegios; en las primeras la pertenencia es mayor entre las personas sin formación de postgrado, y en las segundas la proporción de doctorados/as es menor. Por otro lado están las organizaciones científicas, con un peso determinante de doctores/as.

Por su parte, las asociaciones profesionales (AEMP, AESCOP, y AEDEMO) incorporan una membresía de empresarios/as (25%) y profesionales liberales (26,3%) muy por encima del resto, así como personas con mayores niveles de ingresos: los/as que ganan más de 4000 euros netos mensuales pertenecen en un 31,6%. La membresía de quienes buscan empleo es francamente baja (1,1%)²². En general son las entidades menos conocidas y participadas. Lo que podría depender, además de con el marco muestral, del tipo de servicios que oferta y su especialización. Ello está en relación con la trayectoria laboral de sus miembros, lo que no es ajeno a la crisis económica, ya que el sector que representa ha estado profundamente afectado por ella²³.

21 El Colegio Nacional señala que “son profesionales polivalentes que se dedican al análisis y diagnóstico de la realidad social mediante técnicas cuantitativas y cualitativas, a la gestión de los recursos humanos en las organizaciones, al diseño y gestión de proyectos, a la intervención social con diferentes colectivos en riesgo de exclusión, a la cooperación al desarrollo, a publicidad, a investigación comercial y de mercados, y en general a funciones relacionadas con las relaciones personales y las interacciones sociales de los individuos en sociedad”. Fuente: <http://colpolsocmadrid.org/quienes-somos/ser-sociologo/> (fecha de consulta 20/03/2015).

22 El número de asociados/as a estas organizaciones dentro de la muestra es demasiado bajo como para poder establecer perfiles con claridad. AEDEMO cuenta con una ‘Bolsa de Trabajo’ que proporciona a empresas y profesionales un espacio para publicar sus ofertas y demandas de empleo.

23 Según el presidente de la Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercados y Opinión Pública (ANEIMO), desde el año 2009 el sector de la investigación de mercados estaba en recesión (AEDEMO, 2013). En las conclusiones del VI Encuentro la Investigación a análisis, se señaló que en 2013 disminuyó un 5,5% la actividad del sector en España (AEDEMO; ANEIMO; ESOMAR, 2014).

Tabla 2. Perfil sociodemográfico y profesional de los miembros por tipo de organización profesional —agrupadas— (porcentajes de pertenencia)

	Colegios profesionales	Asociaciones científicas de Sociología	Asociaciones científicas de CC Políticas	Asociaciones profesionales
TOTAL (%)	44,2	20,5	6,9	4,4
Sexo				
Mujer	42,4	15,0	5,9	2,4
Hombre	46,8	28,0	8,3	7,1
Grupo de edad				
Hasta 29 años	33,8	11,8	6,2	1
Entre 30 y 39 años	43,6	14,2	6,3	2
Entre 40 y 49 años	44,0	24,2	9,7	7,9
Entre 50 y 59 años	51,9	34,0	4,5	7,1
Mayores de 60 años	62,2	41,0	8,2	9,8
Formación de postgrado				
Doctorado	36,4	50,0	16,7	3,1
Máster	46,8	12,0	5,2	3,4
Otra (magister. especialista. ...)	50,0	8,7	2,2	4,3
Sin postgrado	43,9	14,5	4,1	6,4
Situación laboral				
Empleado o funcionario. dedicación exclusiva	45,8	25,6	6,7	4,3
Empleado o funcionario. participa en proyectos	45,1	27,1	7,5	3
Empresario	45,0	0,0	0,0	25
Profesional liberal	50,0	28,9	15,8	26,3
Freelance (irregular)	51,1	24,4	4,4	4,4
Jubilado	57,1	47,6	14,3	4,8
Becario	34,0	17,0	20,8	0
Estudiando (no becario)	26,8	3,6	7,1	0
Trabaja sin remuneración (colaborador. voluntario...)	33,3	26,7	13,3	0
Buscando trabajo	40,7	4,8	0,5	1,1
Ninguna de las anteriores	53,6	10,7	10,7	3,6
Ingresos				
Hasta 600 €	33,8	13,2	4,4	0,0
De 601 a 1200 €	44,9	18,6	7,8	2,4
De 1201 a 2500 €	44,3	28,0	9,0	3,6
De 2501 a 4000 €	50,8	32,8	8,2	12,3
Más 4001 €	63,2	15,8	0,0	31,6
(N)	(457)	(212)	(71)	(45)

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre la situación profesional de los titulados y doctores en Sociología y Ciencias Políticas 2014.

Multipertenencia y activismo asociativo

Dado el carácter diferencial de cada tipo de entidad, la multipertenencia es una variable de interés a la hora de analizar el asociacionismo. Si bien el 58% de los/as encuestados/as pertenecan únicamente a una organización; más las mujeres (62,7%) que los hombres (53%). Los datos recogidos permiten afirmar que la multipertenencia es para los/as sociólogos/as un fenómeno casi limitado a la doble membresía: el 27,6% son miembros de sólo dos organizaciones.

Desde la perspectiva de la variable creada "tipo de entidad" (grupo a, b, c, d), se observa que los porcentajes de interrelación no son demasiado altos. Respecto a las diferencias entre la FES y la colegiación hay que señalar que hay mayor multipertenencia entre quienes pertenecen a asociaciones científicas de Sociología con otro tipo de entidades (sobre todo colegios), que al revés. Así la pertenencia a las asociaciones Científicas de Sociología tiende a ser doble respecto a los colegios profesionales en un 46,2%. Mientras que en los colegios profesionales (Nacional, territorial o ambos), sólo el 21,4% pertenecería también a alguna asociación científica de Sociología.

La clave reside en la membresía intragrupal. El 49,1% de los miembros del Colegio Nacional afirman ser miembros de uno territorial. Así mis-

mo, el 53,8% de afiliados/as a la FES lo son al mismo tiempo de una asociación territorial de Sociología. Igual ocurre con el 42,9% de los/as socios/as de AECPA respecto a alguna asociación territorial de Ciencia Política o que incluya a politólogos/as. La multipertenencia presenta además una lógica geográfica. Prácticamente la mitad de la membresía es doble sobre el mismo territorio. Por lo que el 50% de colegiados/as (en un colegio territorial) son miembros de una asociación de Ciencia Política, y/o de Sociología en el mismo ámbito.

Por otro lado, la multipertenencia implica mayor inversión (más cuotas). Desde la perspectiva del capital social, tendría más sentido cuanto mayor diversidad de recursos aportase la entidad al afiliado/a. Es decir, cada entidad tendría una aportación genuina, diferente, que no duplica a la anterior. Esto supondría un beneficio específico para la inversión. Esta idea, que forma parte de nuestro marco explicativo, contrasta la membresía a entidades de similares características. Parece señalar la necesidad de obtener un capital local y nacional distinto, mediante una membresía territorial diferenciada. Lo que puede hacer referencia al modo en que se ha desarrollado el asociacionismo sociológico en España, y el tipo de relaciones inter-asociativas que se han dado.

Tabla 3. Multipertenencia a entidades profesionales y científicas por número de entidades a las que se pertenece y por sexo (porcentajes de respuesta dentro de cada sexo y frecuencia)

	Mujer	Hombre	N.C.	Total
%				
Una entidad	63,7	53,0	50,0	58,0
Dos entidades	26,7	28,4	50,0	27,6
Tres entidades y más	10,5	18,5	0,0	15,4
Total	100	100	100	100
(N)	(322)	(296)	(2)	(620)

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre la situación profesional de los titulados y doctores en Sociología y Ciencias Políticas 2014.

La multipertenencia está influenciada por la auto-percepción de la cercanía profesional con la sociología, y también con la edad. A menor relación, menores porcentajes de pertenencia²⁴. La formación de postgrado no parece tener una función explicativa en este sentido, a excepción del doctorado. Lo que se explicaría por la necesidad de visibilidad en espacios científicos, y de difusión de la actividad investigadora. La participación de jóvenes puede estar más relacionada con doctores/as y doctorandos/as jóvenes, que con recién egresados que buscan mejorar su empleabilidad a través de la formación y los servicios de empleo (este último exclusivo para socios o colegiados). Las organizaciones contienen pocos espacios manifiestos que transmitan con claridad las posibilidades de adquirir capital social. Los espacios de visibilidad parecen más científicos y el capital a adquirir puede tener más que ver con el capital simbólico de pertenecer a una comunidad (Bourdieu 1980), que con los contactos profesionales.

Finalmente, independientemente de lo anterior, el estudio distingue entre “miembros” y miembros que “participan activamente” (ver Gráfico 1). El número de casos no permite un análisis muy pormenorizado por entidad²⁵, siendo más interesante, una mirada sobre los tipos asociativos²⁶.

Los porcentajes de miembros activos es bastante similar entre los colegios profesionales (7,3%) y las asociaciones científicas de Sociología (8,4%); siendo escaso entre las asociaciones de Ciencia Política (2,5%) y las asociaciones profesionales especializadas (0,4%). Hay más hombres participativos, que mujeres, si bien esta masculinización difiere. Por

ejemplo en la FES no es apreciable, 18,2% de socias activas frente 19,2% de hombres; pero en las entidades territoriales y temáticas la diferencia es casi el doble, y en los colegios también.

La pertenencia activa puede relacionarse con la consolidación de una carrera profesional, ya que a partir de los 40 años se declara con más frecuencia, y también entre licenciados/as hace más tiempo (hasta 1994). En las entidades territoriales, de cualquier tipo, hay bastante participación de jóvenes. Los nuevos modelos de doctorado²⁷ pueden influir en que estén participando activamente en las organizaciones territoriales, menos competitivas que las nacionales y temáticas, para visibilizarse. De hecho la formación de postgrado tiene una influencia positiva en la participación activa: a mayor formación, mayor participación. De nuevo, los/as doctores/as muestran más activismo. Dado que para la consolidación de una carrera académica requieren²⁸ acceder a espacios de difusión del trabajo de investigación, tales como publicaciones en revistas propias de las entidades, presentación de comunicaciones y ponencias en congresos, seminarios, etc.

CAPITALES Y CAPACIDADES ¿QUÉ GANANCIAS SE OBTIENEN DEL ASOCIACIONISMO?

¿Qué ofrecen las entidades?

Los perfiles asociativos señalados en el apartado anterior son coherentes con perfiles profesionales diferenciados (especialmente científicos). Así mismo es posible apreciar el modo en que las organizaciones emplazan a estos perfiles en sus actividades, servicios y objetivos. Los colegios y asociaciones ofrecen servicios en coherencia con sus propios objetivos. No es nuestra intención analizar cualitativamente los mismos, pero sí ofrecer una mejor comprensión de las ventajas que se obtienen con la afiliación. Por este motivo presentamos una síntesis (ver Tabla 4) de los principales servicios cuyo acceso es exclusivo o preferente para socios/as.

24 El 54,5% de quienes señalan que su trabajo actual está “poco” relacionado con la Sociología no pertenecen a ninguna entidad, lo que ocurre en el 59,4% de quienes dicen que su trabajo está “nada” relacionado.

25 Colegio Nacional n=36, (9,9%); FES: n=24, (18,6%); AECPA n=15, (26,8); Colegios territoriales n=40,0, (19,4%); Asociaciones territoriales de Sociología n=40,0, (32,5); Asociaciones territoriales de Ciencia Política n=11, (40,7%); AEDEMO n=15, (34,9%); Asociaciones temáticas de Sociología n=23, (41,1%); AESCOP n=1, (33,3%); AEMP n=3, (33,3).

26 Casos: (a). Colegios profesionales n=76; (b). Asociaciones científicas de Sociología n=87; (c). Asociaciones de Ciencia Política n=26; (d). Asociaciones profesionales especializadas n=4.

27 En programas regulados por el RD 1393/2007 y en programas regulados por el RD 99/2011 podrán presentarse para su evaluación como tesis doctoral un conjunto de trabajos publicados por el doctorando/a.

28 Ver por ejemplo J. L. Castillo Gimeno (2012).

Tabla 4. Servicios exclusivos para los/as miembros de las entidades profesionales y científicas (AEDEMO, Colegio Nacional, FES) 2015

Entidad	Espacios específicos	Publicaciones	Información	Formación	Empleo	Directorio
Colegio Nacional (1)	Organización y participación en, grupos de trabajo temáticos	Revista Hoja Informativa	Suscripción a listas de distribución temáticas	Becas y descuentos en actividades propias	Servicios de Empleo y carrera profesional	Inscripción (opcional) en el listado de peritos
	Posible cesión de sus instalaciones para actividades		Difusión de actividades profesionales de socios/as	Descuentos en actividades externas		Facilita el contacto a medios de comunicación de colegiados/as expertos/as
AEDEMO		Revista Investigación y Márketing	Boletín Al Día	Becas y descuentos en actividades propias	Bolsa de empleo	Directorio de profesionales
		Acceso a Biblioteca virtual		Bolsa de ayuda ESOMAR internacional		
		Descuentos en publicaciones				
FES (2)	Adscribirse a 4 comités de investigación y usar sus servicios	Revista Española de Sociología (papel y online)	Boletín FES Suscripción a listas de distribución temáticas	Descuentos adicionales en actividades propias	Difusión de ofertas en Boletín FES	Guía Española de Sociología

Nota: (1). Oferta descuentos en la contratación de servicios comerciales de otras empresas; un primer asesoramiento jurídico gratuito y otros servicios de tipo mutualista. (2). Contempla establecer servicios comunes de carácter técnico para la asistencia, asesoramiento e información de sus miembros federados. Los socios de instituciones federadas tienen algunas ventajas específicas o descuentos.

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas Web oficiales de las organizaciones consultadas el 20/03/2015

En todos los casos se sobreentiende el derecho a la participación y representación asociativa. No se profundiza en los espacios de encuentro que promueven las entidades, porque forman parte de sus actividades genéricas. Pero sí merece la pena destacar el valor que tienen para la generación de capital social, pues son lugares de intercambio. Por ejemplo, desde la FES se enfatiza que “El trabajo en grupo, la cooperación y los intercambios mutuos

(...) son necesarios para que la sociología alcance sus fines. Se espera de los sociólogos que participen en discusiones sobre su propio trabajo así como sobre el trabajo de otros sociólogos.”. Desde AEDEMO se subraya que la asociación es el vehículo idóneo para estar en contacto con la actualidad del sector y sus profesionales, y que “(hacerse socio) sobre todo es la manera de sentirse parte de un colectivo y de colaborar juntos para el impulso y

reconocimiento de esta profesión en el entorno económico y social”.

En último lugar, no queremos dejar de hacer mención a una ganancia simbólica que está asociada a la adscripción a códigos éticos y de calidad, y que por tanto puede favorecer obtener un capital simbólico de prestigio y autoridad (Bourdieu, 1980; 1986). Por ejemplo, en AEDEMO —que consta de Comité de ética—, es obligatorio adherirse al Código Internacional CCI/ESOMAR de prácticas legales en materia de mercado y de opinión. La FES como miembro de la International Sociological Association comparte su Código Deontológico, que ha adaptado. A su vez, el Colegio Nacional cuenta con la Declaración de Principios Deontológicos para el Ejercicio Profesional de la Ciencia Política y la Sociología.

Ganancias posibles del asociacionismo

El análisis de la encuesta se ha centrado en los contactos y oportunidades de empleo, y en la adquisición de capacidades, como hipótesis de ganancias posibles del asociacionismo.

Contactos y oportunidades de trabajo

El asociacionismo y la colegiación deberían favorecer la adquisición de contactos profesionales para la empleabilidad y el desarrollo profesional; por lo que sería lógico que las personas que buscan trabajo invirtiesen, especialmente, en entidades con servicios de empleo. Un servicio que ofrecen los colegios y las asociaciones profesionales. Todos los perfiles asociativos mostraban una tendencia clara entre la satisfacción en el empleo actual y la pertenencia²⁹. La estabilidad laboral y consolidación de la trayectoria laboral influyen también positivamente. Lo que no excluye que se busquen contactos, mejores ofertas de empleo, ofertas de participación en proyectos, etc.

Todas las entidades ofertan en mayor o menor medida, espacios de encuentro (debates, coloquios, jornadas, congresos, etc.), y de formación. Todas

sirven para la construcción de redes, de un modo u otro. El *networking* (contactos profesionales) ayuda a generar oportunidades (laborales, de negocios, de visibilidad, etc.). Interesa tanto a quien busca empleo como a quien no. Ya hemos explicado la importancia de la visibilidad en este sentido para quienes trabajan en la Universidad o aspiran a ello. La única forma de aproximarnos a esta variable explicativa es relacionar la pertenencia a una organización con el acceso al puesto de trabajo (de quienes tienen trabajo)³⁰, y valorar el peso de la multipertenencia en la situación profesional.

En esta variable hay relaciones significativas en los siguientes casos. Primero, entre los que encontraron su empleo en el ámbito privado a través del servicio colegial. El 95,2% eran colegiados/as; algo lógico teniendo en cuenta que para acceder al servicio de empleo hay que ser miembro. La segunda relación significativa se da entre quienes encontraron el trabajo a través de sus contactos personales. Aquí el 39,4% estaba colegiado, y el 14,4% pertenecía a alguna asociación científica de Sociología. La tercera relación surge entre quienes encontraron su empleo gracias a una consultora/*head hunter*. El 23% pertenece a una asociación profesional.

Pensando en las ganancias del asociacionismo, tiene sentido pensar que hay profesionales que requieren especialmente de contactos para desarrollar su actividad profesional. Así, se aprecia que, en relación con la situación profesional³¹ según ocupación, hay mayor doble membresía entre profesionales liberales, y *freenlances*, seguidos por estudiantes (no becarios). Quienes trabajan a tiempo completo se

30 Esto está relacionado con las preguntas: P,51 “¿Cómo entraste en contacto con la empresa en la que ahora trabajas o trabajabas?” (empleados/as en empresas privadas y ONGs); y P,95: “¿De qué manera ingresaste en la empresa?” (trabajadores/as de empresas públicas). Si nos centramos en la personas que trabajan en una empresa pública (solo hay 34 casos), no encontramos relaciones significativas entre pertenencia y modo de acceder a estas empresas.

31 No hacemos mención a quienes definen su situación profesional como “Trabaja sin remuneración (colaborador, voluntario...)”. Sólo hay 8 casos y presenta problemas de validez. Define la relación con la entidad a la que se pertenece, pero no la situación laboral de esa persona; ej.: ¿son desempleados voluntarios?

29 Ver Tabla 6 en Anexo.

asocian en mayor medida (68,4%), pero lo hacen fundamentalmente a una única entidad (58,1%). Por el contrario, los/as sociólogos/as que trabajan a tiempo parcial y desarrollan también otra actividad remunerada, son quienes reflejan más diversidad multi-asociativa. La membresía es del 57,4%; el 48,6% tiene doble membresía; y el 22,8% está asociado a tres y más entidades. En línea con lo anterior, se da mayor multipertenencia (a tres y más entidades) entre jubilados/as, profesionales liberales y funcionarios que trabajan por proyectos. Las personas que no compatibilizan su media jornada con otra actividad, son las que menos se asocian (49,5%). Cuando lo hacen es fundamentalmente a una sola organización (el 62,3%).

Capacitación y actualización profesionales

Tanto las entidades científicas como las profesionales ofrecen espacios de formación. No son espacios exclusivos para sus miembros pero sí con un acceso preferente y más barato. Nuestra hipótesis de partida era que las personas que se percibían a sí mismas con una peor preparación por parte de sus estudios universitarios³², tenderían a asociarse o colegiarse en mayor medida para acceder a este tipo de capacitación y adquirir conocimientos y habilidades. Fundamentalmente aquellas capacidades más relacionadas con el mercado de trabajo.

Los datos que relacionan la valoración de los “conocimientos prácticos adquiridos” en la carrera y la pertenencia a entidades profesionales y científicas, solo parecen seguir un patrón significativo en el caso de estas últimas. Así, cuanto más se puntúa dicha adquisición, mayor grado de membresía se refleja: entre ocho y nueve puntos por encima del total de pertenencia. Esto frente a la tendencia en los colegios profesionales, que se sitúan en una valoración *regular* o *media* (3-7 puntos). La oferta de servicios de los colegios profesionales se orienta con mayor claridad a la adquisición de conocimientos diversos para el mercado de trabajo

de la Sociología. Es por tanto natural que quienes se sienten menos preparados, tiendan a colegiarse para acceder a tal capacitación.

Por su parte, los resultados hallados sobre los “conocimientos teóricos adquiridos” hacen que sea difícil establecer relaciones significativas³³. Puede que la apreciación de una mejor preparación teórica vincule más fuertemente hacia entidades que precisamente favorecen el desarrollo y difusión de tendencias y teorías sociológicas. Este es el caso de la FES y las asociaciones temáticas y territoriales de Sociología; lo que representa una tendencia lógica con el perfil profesional de sus asociados/as. Merece la pena señalar que el 25,2% de los/as miembros de las asociaciones científicas de Sociología sitúan sus conocimientos teóricos entre 9 y 10 puntos. En general, si circunscribimos esta cuestión a la pertenencia o no a las entidades (a ninguna o al menos a una), se aprecia que, a menor grado de conocimientos teóricos adquiridos, mayor probabilidad de no membresía, y al contrario³⁴.

En último lugar se ha analizado la membresía de acuerdo con la apreciación subjetiva sobre los “conocimientos y aptitudes necesarias en el desarrollo de la trayectoria profesional”³⁵. Aquí puede señalarse que

33 Los porcentajes de pertenencia son mayores entre quienes expresan un conocimiento teórico mayor, aunque las diferencias no son siempre estadísticamente significativas.

34 Sólo es significativo para quienes se sitúan en un punto intermedio (5-6) y no pertenece a ninguna entidad (49,7%). Consideramos que si la muestra hubiese sido mayor la relación sería significativa en todos los casos, pero con el número actual es imposible afirmarlo con seguridad.

35 Pregunta 112 “De la siguiente serie de aptitudes y conocimientos ¿hasta qué punto te son necesarias en tu trabajo o te han sido necesarias en tu trayectoria profesional hasta el momento?”: realidad social; actitudes de los consumidores; estadística; historia; análisis político; presentación de proyectos; hablar en público; relacionar datos; redactar documentos; técnicas de investigación; conocimientos teóricos; trabajar en equipo; organización y planificación del trabajo y de equipos; toma de decisiones; idiomas; informática y TIC; técnicas de negociación. Categorías de respuesta: mucho; bastante; regular; poco; nada; NS. Entre ellos el “trabajo en equipo” no es valorado positivamente como necesario, y no se relaciona con la pertenencia a ninguna entidad.

32 Pregunta 110 “Puntúa, por favor del 1 al 10 la formación adquirida en los siguientes campos: conocimientos teóricos, conocimientos prácticos”.

los conocimientos más teóricos, y los de formulación de proyectos e investigación, están más presentes entre los/as miembros de asociaciones científicas, junto con los idiomas. Algo de tremenda relevancia para la publicación y la investigación. Los conocimientos de mercado, presentación de informes, negociación y tecnologías están fuertemente vinculados a la pertenencia de asociaciones profesionales especializadas: AEMP, AEDEMO, AESCOP. Entre colegiados y colegiadas, dado la diversidad de perfiles profesionales, no hay asociaciones significativas tan fuertes; tiende a ser más parecida a la de organizaciones profesionales. De este modo, se valora principalmente la visión relacional y de síntesis, las técnicas de negociación y de toma de decisiones.

Podemos concluir que el tipo de conocimientos y aptitudes que más se valoran están emparejadas positivamente con el tipo de entidad a la que se pertenece. No hemos de olvidar aquí cuál es el perfil de la membresía a cada tipo de organización en relación con la profesión (cercanía auto-percibida a la Sociología), puesto que es una variable interrelacionada. Puede que necesitar estas aptitudes y conocimientos implique asociarse o colegiarse en mayor medida para obtenerlos, o bien que el hecho de ya haberlas adquirido favorezca el desempeño asociativo. En cualquier caso, sí parece haber una relación, ya que claramente es un variable que corresponde a los perfiles profesionales que se han descrito dentro de los perfiles de membresía identificados.

CONCLUSIONES

El desconocimiento de muchas entidades profesionales y científicas es un indicador de la falta de identidad profesional entre los sociólogos y sociólogas. La institucionalización y la existencia de entidades profesionales con fuerte presencia pública podrían ser condiciones que favorezcan generar una identidad profesional común. Respecto a esto hay algunas debilidades organizativas, históricas y legales. Existen voces que señalan, por ejemplo, la necesidad de que generen un mayor clima social en torno a la profesión, proyectándola y creando la necesidad de la misma, con colegios activos respecto a su defensa tanto en relación con las institucio-

nes públicas como en la visibilidad en el mundo empresarial y social (Zabaleta, 2013, p. 30). En cualquier caso, intervenir en este panorama es uno de los objetivos de los colegios y asociaciones de nuestra disciplina, pero la falta de identidad profesional no parece favorecer la membresía a las organizaciones (como demuestran los datos), lo que puede incidir en su representatividad. Ciertamente, las entidades profesionales y científicas juegan un papel vital en la construcción de la identidad profesional (Scott, 2008; Ashforth, *et al.*, 2011; Moore, 1970; Parsons, 1999), aunque su análisis ha quedado fuera del objeto de este capítulo.

Nuestro marco interpretativo sobre el capital social en relación al asociacionismo profesional debe valorarse como tentativo y pendiente de una mayor profundización, aún así, hemos podido relacionar positivamente los aspectos simbólicos y tangibles del capital social en el asociacionismo científico. Pertenecer a la FES y a entidades temáticas de Sociología o territoriales favorece la adquisición de este tipo de recursos para sus miembros. Al mismo tiempo parece que aquellos sociólogos con una peor percepción de su capacitación y en búsqueda de empleo tienden más a colegiarse porque les pueden ofrecer formación y servicios de empleo, es decir un capital social más tangible.

Si pensamos en términos de capital social, las entidades científicas y profesionales contemplan entre sus actividades generales el proporcionar espacios de encuentro para los y las profesionales de la Sociología. Las asociaciones científicas proponen actividades muy de tipo congresual, lo que explica la presencia mayoritaria de doctores entre sus miembros. Así mismo, los Comités de investigación y los grupos temáticos, que son espacios *naturales* de intercambio, son en general poco activos (salvo excepciones territoriales, y en ámbitos como la Sociología de la educación, o la Sociología del trabajo). Por su parte los colegios profesionales, apuestan por la presentación de publicaciones y debates, aunque fundamentalmente ofrecen servicios de empleo, y de capacitación profesional y especialización, (aunque no hay por qué ser miembro para acceder a estos últimos, ni siquiera ser licenciado en Sociología). Sería interesante valorar en qué medida son los y las jóvenes quienes

acceden a la formación y en qué porcentaje de colegiados/as son lo que lo hacen.). Son las asociaciones profesionales especializadas las que tienen más diversidad de tipo de espacios de encuentro, pero son las menos conocidas entre las personas que respondieron la encuesta. También ofertan servicios de capacitación profesional, aunque un análisis superficial al detalle de lo ofertado permite ver cómo está más orientado a profesionales que buscan actualizar o perfeccionar conocimientos. Quizás esto sea una razón para que sean menos conocidas y participadas por los/as jóvenes que contestaron la encuesta.

Si el 67% de quienes pertenecen a alguna entidad se siente en su trabajo actual mucho o bastante cercano a la Sociología, cabe pensar que la Sociología debería acercarse a esos otros ámbitos con menor cercanía percibida en los que también trabajan los sociólogos; por ejemplo para ayudar a visibilizar a esos licenciados la mirada distintiva que les aporta su disciplina.

En general, la afiliación profesional (única o múltiple) está masculinizada, asociada a la edad y por tanto al año de finalización de los estudios así como a la formación de postgrado y al desarrollo de una actividad profesional muy vinculada a la Sociología, la Ciencia Política y la Gestión Pública. Hay dos perfiles asociativos claramente diferenciados en función de la asociación u organización profesional a la que se pertenece: por un lado las organizaciones más netamente profesionales (colegios y otras organizaciones profesionales) y por otro las asociaciones con un marcado carácter científico y fuerte vinculación a la academia y/o docencia. Visto desde esta perspectiva del asociacionismo se dibujan claramente las trayectorias divergentes de unos y otros en España, y de los pocos puntos de conexión existentes entre estos mundos profesionales que requieren aptitudes y capacidades muy diferentes para el desarrollo profesional de la Sociología en la academia, la empresa privada o la administración pública, y en este sentido las personas que desarrollan su trayectoria profesional en estos espacios buscan (o encuentran) en el asociacionismo réditos distintos.

En último lugar, no queremos dejar de señalar que la pertenencia en todas sus facetas, y la participación activa asociativa, están masculini-

zadas. Las mujeres además desconocen en mayor medida el tipo de entidades profesionales y científicas que configuran el panorama asociativo de la Sociología en España. Las profecías en materia de género no tienen por qué cumplirse, en la American Sociological Association (ASA), las mujeres son la mayoría de sus miembros desde el año 2005 (Sce-lza, *et al.*, 2011, p. 5). Queda pendiente pues una reflexión desde las propias organizaciones sobre la igualdad de género en las entidades. Por un lado, no hay líneas de trabajo internas al respecto (no son conocidas al menos), y por otro, los comités de investigación y las asociaciones temáticas en materia de género no son ni muy numerosas ni muy activas. Queda entonces, trabajo por delante en este ámbito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AEDEMO. 2013. Entrevista a Lluís Fatjó-Vila, presidente de ANEIMO: "La investigación aporta luz a esta gran incertidumbre que nos rodea". *Boletín Al Día*, págs. 11-13. Recuperado 5/5/2015 de http://www.aedemo.es/aedemo/images/stories/boletin_aldia/aldia_may_13.pdf.
- ANEIMO. 2014. Nota de prensa. AEDEMO-ANEIMO-ESOMAR. Conclusiones del VI Encuentro La Investigación a análisis. Recuperado 13/4/ 2015 de http://www.aneimo.com/docs/noticias/26-09-14-12-39-47_NdP%20VI%20Encuentro%20DEFI.pdf
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación, ANECA. (2005). Anexo 2: Evolución del número de licenciados/as en Ciencias Políticas, Sociología y Gestión y Administración Pública en las universidades de la Red, en Libro Blanco. Título de Grado Ciencias Políticas y de la Administración, Sociología y Gestión y Administración Pública. (pág. 345). Madrid: ANECA.
- Ashforth, B., Rogers, K. & Corley, K., 2011. Identity in organizations: exploring cross-level dynamics. *Organization Science*, 22, 1144-1156.
- Barbour, J., & Lammers, J. (2015). Measuring professional identity: a review of the literature and a multilevel confirmatory factor analysis of professional identity constructs. *Journal of Professions and Organization*, 2, 38-60.

- Bilbao, A. (2000). Trabajo, empleo y puesto de trabajo. *Política y Sociedad*, (34), 69-81.
- Bourdieu, P., (1980). Le Capital Social. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 31 (Janvier), 2-3.
- Bourdieu, P., (1986). The forms of capital. In: J. Richardson, ed. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York, Greenwood, 241-258.
- Castillo Gimeno, J. L. (2012). ANECA: La evaluación del profesorado universitario y la definición de la carrera académica en España: 2002-2012. Disponible en: www.aneca.es/content/download/.../uimp2012_jose_luis_castillo.pdf Fecha de consulta: 21/03/2015.
- De la Torre Prados, I. (2012). Espacio profesional y trayectorias laborales de los sociólogos. *Revista Española de Sociología, RES*, 18, 121-124.
- España. Real Decreto 2826/1980, de 22 de diciembre por el que se aprueban los Estatutos del Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología. S.I.: BOE núm. 3, de 3 de enero de 1981, páginas 69 a 74.
- García-Valdecasas, J. I. (2011). Una definición estructural de capital social. *REDES-Revista hispana para el análisis de redes sociales*, 20 (6, junio), 132-160.
- Greenwood, R., Suddaby, R., & Hinings, C. (2002). Theorizing Change: The Role of Professional Associations in the Transformation of Institutionalized Fields. *Academy of Management Journal*, 45 (1), 58-80.
- Häuberer, J. (2011). *Social Capital Theory: Towards a Methodological Foundation*. Springer Germany.
- Hortal, A., 2002. *Ética General de las Profesiones*. Bilbao: Desclee De Brouwer.
- Ilustre Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología, 1982. Declaración de principios deontológicos para el ejercicio profesional de la Ciencia Política y la Sociología. Disponible en: <http://colpolsocmadrid.org/quienes-somos/codigo-deontologico/> Fecha de consulta: 21/03/2015.
- Machuca Barbosa, A. E. (2008). La identidad profesional de los sociólogos. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales. Directora: Dra. Carlota Guzmán Gómez. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO. Sede académica México.
- Noordegraaf, M. (2011). Remaking professionals? How associations and professional education connect professionalism and organizations. *Current Sociology*, 59 (4), 465-488.
- Moore, W., 1970. *The Professions: Roles and Rules*. New York: Russell Sage.
- Parsons, T., 1999. *El sistema social [1951]*. Madrid: Alianza Editorial.
- Scelza, J., Spalter-Roth, R. & Mayo, M., 2011. A Decade of Change: ASA Membership from 2000-2010. *Research Brief*, April, American Sociological Association, Department of Research & Development. Disponible en: <http://www.asanet.org/research/research.cfm>. Fecha de consulta: 10/02/2015.
- Scott, C., 2008. Lords of the Dance: Professionals as Institutional Agents. *Organization Studies*, 29, 219-238.
- Spalter-Roth, R., Van Vooren, N. & Senter, M. S., 2009. Decreasing the Leak from the Sociology Pipeline: social and cultural capital to enhance the post-baccalaureate sociology career. Disponible en: <http://www.asanet.org/images/research/docs/pdf/Decreasing%20the%20Leak%20from%20Soc%20Pipeline.pdf>. Fecha de consulta: 10/01/2015.
- Thornton, P., Ocasio, W. & Lounsbury, M., 2012. *The institutional logic perspective: a new approach to culture, structure and process*. Oxford: Oxford University Press.
- Zabaleta, E., 2013. Informe de Investigación: Situación actual y perspectivas de futuro de los estudios de Sociología, No publicado: Facultad de Sociología. Universidade da Coruña.

REFERENCIAS WEB

- Asociación Española de Ciencia Política y de la Administración (AECPA): <http://www.aecpa.es/>
- Asociación Española de Estudios de Mercado, Marketing y Opinión, AEDEMO: <http://www.aedemo.es>
- Federación Española de Sociología, FES: <http://www.fes-sociologia.com/> (en la fecha consultada la dirección era <http://www.fes-web.org>)
- Ilustre Colegio Nacional de Doctores y Licenciados En Ciencias Políticas y Sociología: <http://colpolsoc.org/>

ANEXOS

Tabla 5. Variables creadas a partir de la pregunta original número 117 “¿Conoces o eres miembro de alguna de las siguientes organizaciones profesionales de la Sociología o la Ciencia Política?”

Pregunta original:			Variables creadas			
	Conoces o eres miembro de alguna de las siguientes organizaciones profesionales de la Sociología o la Ciencia Política? (Marca la respuesta que mejor refleje)		Conocimiento:	Pertenencia:	Participación:	
	<i>No la conozco</i>		<i>No conozco</i>			
	<i>La conozco</i>	<i>Conoce</i>		<i>No pertenece</i>		
	<i>Sigo sus actividades</i>					
	<i>Soy miembro</i>			<i>Pertenece</i>		<i>No participa</i>
	<i>Soy miembro y participo activamente</i>					<i>Participación activa</i>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Perfil sociodemográfico, formativo y laboral según pertenencia a organizaciones profesionales (porcentajes¹)

	No pertenece a ninguna entidad		Pertenece al menos a una entidad	
	%		%	
Sexo				
Mujer	45,9	+	54,1	-
Hombre	32,1	-	67,9	+
Grupo de edad				
Hasta 29 años	57,9	+	42,1	-
Entre 30 y 39 años	43,7		56,3	+
Entre 40 y 49 años	33,5	-	66,5	+
Entre 50 y 59 años	37,6	-	72,4	+
Mayores de 60	14,8	-	85,2	+
Formación de postgrado				
Doctorado	25,9	-	74,1	+
Máster	42,8		57,2	
Otra (magíster, especialista...)	44,6		55,4	
Sin postgrado	44,9	+	55,1	-
Año de egreso				
Hasta 1993	22,5	-	77,5	+
Entre 1994 y 2002	36,1		63,9	
Entre 2002 y 2008	48,0	+	52,0	-
Desde 2009	52,0	+	47,2	-
Situación laboral				
Empleado o funcionario dedicación exclusiva	34,5	-	65,5	+
Empleado o funcionario y participa en proyectos	37,6		62,4	
Empresario	35,0		65,0	
Profesional liberal ejerce e manera regular	23,7	-	76,3	+
Free lance, ejerce de manera irregular	37,8		62,2	

Jubilado	19,0		81,0	
Es becario	39,6		60,4	
Estudia pero no es becario (prepara oposiciones...)	60,7	+	39,3	-
Trabaja sin remuneración (colaborador, voluntario...)	47,7	+	53,3	
Está buscando trabajo	57,1		42,9	-
No tiene ninguna actividad de las anteriores	42,9		57,1	
Trabajo relacionado con Sociología, la CCPP o Gestión Pública				
Mucho	28,3	-	71,7	+
Bastante	35,7		64,3	
Regular	41,1		58,9	
Poco	54,5	+	45,5	-
Nada	59,4	+	40,6	-
Tipo de contrato				
Indefinido	30,7	-	69,3	+
Eventual, temporal por obra y servicio	42,8	+	57,2	-
En prácticas	40,6		59,4	
Colaboración con Universidad/Centro Formación y empresa	48,1		51,9	
No tiene contrato	35,7		64,3	
Tipo de jornada				
A tiempo completo (40 horas)	31,6	-	68,4	+
A tiempo parcial (menos 40 horas) compatible con otro empleo	42,6		57,4	
A tiempo parcial (menos 40 horas) no compatible otro empleo	50,5	+	49,5	-
Nivel de ingresos				
Hasta 600 euros	55,9	+	44,1	-
De 601 a 1200	41,9	+	58,1	-
De 1201 a 2500	34,5		65,5	
De 2501 a 4000 euros	22,1	-	77,9	+
Búsqueda de empleo	10,5	-	89,5	+
Modo de ingreso en la empresa				
Por contactos personales	47,5		52,5	
Por una consultoría de selección o head hunter	30,8		69,2	
Una página web de empleo	55,8	+	44,2	
Empresa de Trabajo Temporal	69,2		30,8	
Bolsa de empleo del Colegio de Ciencias Políticas y Sociología	4,8	-	95,2	+
Auto-candidatura, llevó el CV, etc.	41,5		58,5	
Anuncio en prensa	55,6		44,4	
Otras	42,4		57,6	
Busca empleo en la actualidad				
No, está contento con su trabajo actual	30,0	-	70,0	+
No, aunque no tardará en hacerlo	45,2		54,8	
Sí	50,8	+	49,2	-

Nota ⁽¹⁾. Se han marcado con un signo + _ aquellas casillas en las que hay relaciones significativas entre las variables; es decir, aquellas casillas en las para un nivel de confianza del 95% los residuos ajustados están por encima de $\pm 1,96$.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre la situación profesional de los titulados y doctores en Sociología y Ciencias Políticas 2014.

NOTA BIOGRÁFICA

Clara I. Guilló Girard, es socióloga con formación de postgrado en España y Reino Unido. Ha desempeñado distintos puestos de responsabilidad en universidades, empresas y ONGs. Especializada en las áreas: relaciones de género e igualdad de oportunidades, violencia contra las mujeres, Tercer Sector-ONGs, migraciones e interculturalidad, cooperación para el desarrollo, voluntariado y participación social. Ha sido profesora asociada del Área de Sociología de la Universidad Carlos III de Madrid, y docente colaboradora de la Cátedra de Género de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Actualmente es profesora asociada del Dpto. de Sociología IV -Métodos y técnicas de investigación Aplicada y de Mercados y Teoría de la Comunicación- de la Universidad Complutense de Madrid.

Paloma Santiago Gordillo es socióloga, especialista en Investigación Social Aplicada y Análisis de Datos del CIS. Desde 1994 ejerce su actividad profesional en el Departamento de Investigación del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) como responsable de estudios en distintas áreas: salud, sexualidad, violencia de género, metodología, medio ambiente, juventud, familia y temas de actualidad política y social; asesoramiento metodológico a organismos públicos y formando a personal investigador. Tutora del curso de postgrado Especialista en Investigación Social Aplicada y Análisis de Datos (CIS) y docente colaboradora de los postgrados Máster en género y políticas de igualdad entre mujeres y hombres y el Máster de Estudios interdisciplinarios de Género de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.

Artículos / Articles

Las prácticas académicas externas: Reflexiones para los estudios de Sociología

External Academic Internships: Some Reflections for the Degree in Sociology

***Lucila Finkel Morgenstern**

Departamento de Sociología IV. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España / Spain
lfinkel@ucm.es

Recibido / Received: 10/10/2016

Aceptado / Accepted: 10/11/2016

RESUMEN

Con la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior, la carrera de Sociología ha experimentado un nuevo desafío: la organización de las prácticas académicas externas en entidades de distinto tipo.

Este artículo trata de analizar el contexto actual de las prácticas curriculares en Sociología a partir de las respuestas de sus responsables académicos en las universidades españolas. Se analiza información relativa a la gestión de dichos programas, el perfil de los responsables, la motivación de los estudiantes, los obstáculos que encuentran y los puestos disponibles en las diferentes organizaciones. Finalmente, con objeto de enmarcar y mejorar los programas de prácticas existentes, se proponen algunos problemas que deberían ser investigados, como los cambios en los procesos laborales y las reconfiguraciones profesionales, los conflictos jurisdiccionales con otras ciencias sociales, el rol de la teorización sobre el trabajo empírico y la relación entre las prácticas y las oportunidades del trabajo profesional.

Palabras clave: Prácticas académicas externas, Profesiones, Inserción laboral, Educación Superior, Empleo.

ABSTRACT

With the full implementation of the European Higher Education Area, Sociology studies have experienced a new challenge: the organization of external academic internships in entities of different types.

This article tries to analyze the current context of academic internships in Sociology on the basis of the answers of the staff in charge of them in all Spanish universities. Information related to the management of such programs, the profile of those responsible of implementing them, student's motivations, the obstacles they find, and a breakdown of posts among different organizations is offered. Finally, in order to frame and improve the existing internship programs, we propose some problems that should be taken into account, such as the changes in the labor processes and in the professional reconfigurations, the jurisdictional conflicts with other social sciences, the role of theorizing on one's own empirical work and the relationship between internships and professional job opportunities.

Keywords: *External academic internships, Professions, Job placement, Higher Education, Employment.*

*Autor para correspondencia / Corresponding author: Lucila Finkel. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas, Pozuelo de Alarcón, 28223 Madrid.

Sugerencia de cita / Suggested citation: Finkel, L. (2016). Las prácticas académicas externas: Reflexiones para los estudios de sociología. *Revista Española de Sociología*, 25 (3 Supl.), 137-151.

(<http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2016.10>)

INTRODUCCIÓN

La incorporación de las prácticas académicas externas en casi todos los planes de estudio de la carrera de Sociología es una novedad reciente. En general, a diferencia de otros países europeos en los que existe una mayor cultura de la alternancia entre el estudio y el trabajo, en España la vinculación con los centros de trabajo se desarrolló tardíamente y principalmente en las titulaciones de ciclo corto como Magisterio, Enfermería, Trabajo Social, las antiguas ingenierías técnicas y obviamente también en aquellas del área de Ciencias de la Salud. Puede decirse que la incorporación de las prácticas a los planes de estudio cobró impulso por las exigencias derivadas de la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, que se plasman en el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios¹.

Para evitar equívocos, es preciso puntualizar que este trabajo está centrado en las prácticas académicas externas de carácter curricular, es decir, aquellas que son obligatorias u optativas en los planes de estudio y que, por tanto, no deben confundirse con las prácticas académicas extracurriculares de carácter voluntario, con los contratos laborales de formación en prácticas ni con las prácticas o períodos de voluntariado en empresas, ONG u organismos públicos. Esta precisión es importante ya que si se habla de las prácticas de forma genérica se puede distorsionar inevitablemente el análisis, máxime cuando la mala prensa que acompaña a las prácticas no curriculares puede afectar los propósitos generales de los programas que nuestras facultades tratan de sacar adelante².

Como era preceptivo, la introducción de las prácticas en la carrera de Sociología se ajustó a las regulaciones que el mencionado Real Decreto 592/2014 especifica en cuanto a sus fines, modalidades y especificación de un proyecto formativo (en el cual deben señalarse los objetivos, duración, actividades a desarrollar, etc.); cuestiones que necesariamente deben incluirse junto a otras estipulaciones en los convenios de cooperación educativa que se firman con las entidades colaboradoras³. De igual manera, el Real Decreto contempla la necesidad de supervisión de las prácticas, la evaluación y la acreditación de las mismas, así como los deberes y derechos de los estudiantes y tutores. Es importante señalar que, a pesar de incluir referencias a todas estas cuestiones, sin duda alguna se trata de un marco general bastante laxo que, al permitir cuotas importantes de autonomía a las universidades, facilita que existan algunas diferencias importantes, como por ejemplo en el carácter obligatorio u optativo de las mismas o en el número de créditos que se adjudica a la asignatura de prácticas en Sociología que, si bien se sitúa en torno a 12 ECTS en poco más de la mitad de las universidades, en el resto oscila entre dos extremos significativos, por un lado existe un bajo reconocimiento entre 6 y 8 ECTS en casi la cuarta parte de las universidades y, por otro, una proporción análoga que, por el contrario, le otorga entre 15 y 24 ECTS.

La Federación Española de Sociología (FES) era consciente de la situación y en la Primera Conferencia de Responsables Académicos de Sociología (celebrada en Valencia en noviembre de 2013) se elaboró un primer documento titulado *“La proyección de la Sociología en la sociedad: el papel y la organización de las prácticas externas en los estudios de Sociología”*⁴, que pretendía explorar algunas

1 Véase Moreno i Gené (2015) para un análisis minucioso del Real Decreto 592/2014 y sus antecedentes.

2 En realidad, la mala prensa suele estar justificada como demuestra un extenso estudio realizado en 27 países europeos en el que se denuncian compensaciones escasas o nulas, particularmente en las industrias creativas, el periodismo y en los medios, que destacan por la sustitución fraudulenta del personal regular. Estos son los sectores que las asociaciones europeas, en nuestro caso la Oficina Precaria, denuncian con más frecuencia. En general, la Comisión Europea señala que la mayor parte de las irregularidades se dan en las ofertas de prácticas que proce-

den del mercado y no están respaldadas por instituciones educativas (European Commission, 2012:5; Precarious Workers Brigade, 2012, Lahera, 2015).

3 En las antiguas licenciaturas también se contemplaba la posibilidad de realizar prácticas externas, aunque se encontraban mucho menos formalizadas. De hecho, según la Encuesta de Inserción laboral de titulados universitarios del INE (2014), el 44% de los licenciados en Sociología que acabó la carrera en el curso 2009-2010 realizó algún tipo de práctica curricular.

4 Puede consultarse en: <http://fes-sociologia.com/documentos/pages/149/>

cuestiones importantes para poder fijar un marco de análisis común a partir de las distintas experiencias singulares. A partir del debate generado, desde la FES se consideró necesario conocer cuál era el panorama general de organización de las prácticas y así, se impulsó un estudio cuyos principales resultados se pueden consultar en su página web⁵. A lo largo de este artículo nos referiremos a los datos obtenidos, pero procurando realizar algunas reflexiones más amplias de carácter general que, lógicamente, no tienen cabida en el formato de un cuestionario, pero que son importantes para enmarcar el rol que las prácticas académicas externas pueden jugar en la conformación de la Sociología española.

METODOLOGÍA

El análisis del papel que las prácticas externas están jugando en la formación de los futuros sociólogos requirió llevar a cabo una investigación que permitiera configurar un mapa de gestión de las prácticas, con el fin de determinar el alcance e implantación de las mismas en las diversas universidades españolas. El estudio que llevamos a cabo supuso en primer lugar contactar con decanos, directores de departamentos, coordinadores de grado, etc., para elaborar un listado de responsables de prácticas en las 14 universidades que ofrecen el Grado en Sociología⁶, a las que se sumaron las Universidades de Las Palmas de Gran Canaria y de Santiago de Compostela en las que, aunque no se imparte el grado, existe un Departamento de Sociología.

Una vez identificados los responsables de las prácticas externas, se les remitió el enlace a un cuestionario *online* que arrojó información inte-

resante de carácter cuantitativo y también cualitativo. El trabajo de campo se realizó entre el 24 de septiembre y el 27 de octubre de 2014 y, para nuestra satisfacción, la tasa de respuesta fue considerablemente alta: 81%, esto es, respondieron 18 responsables sobre un total de 22.

El cuestionario incluyó distintos apartados que conciernen a la organización de las prácticas curriculares, a la propia asignatura de prácticas, al reconocimiento académico de la gestión, a la oferta de puestos en las entidades colaboradoras, así como a las distintas vías para solicitarlos y asignarlos a cada estudiante. Asimismo, se recabaron datos demográficos sobre los responsables de las prácticas externas y su valoración personal acerca de las mismas, con una pregunta abierta para comentarios finales en la que muchos dieron la bienvenida a esta iniciativa de la FES y aportaron ideas muy interesantes para mejorar las prácticas y ampliar los espacios de colaboración⁷. El documento fue presentado en la II Conferencia de Responsables Académicos de Sociología, (La Coruña, 20-21 de noviembre de 2014) con el título de “*Las prácticas curriculares en Sociología: diagnóstico sobre su gestión y funcionamiento en las universidades españolas*”. En este artículo se ha optado por no realizar un análisis lineal del cuestionario según el orden de las preguntas del mismo y por intercalar los resultados más significativos en la exposición.

Somos conscientes que con esta opción expositiva pueden pasar desapercibidas las dificultades de la gestión inicial que suponen las prácticas; aparte de carecer de estudios previos que hubieran servido de antecedentes como ocurre en las carreras de Educación o en las Ingenierías, en Sociología empezábamos de cero y la tarea ciertamente superaba la

5 Los resultados del estudio se sintetizan en el documento “Las prácticas curriculares en Sociología: diagnóstico sobre su gestión y funcionamiento en las universidades españolas”, accesible en: <http://fes-sociologia.com/documentos/pages/116/>

6 Las universidades que ofrecen el Grado en Sociología son: U. de A Coruña, U. Autónoma de Barcelona, U. Carlos III, U. Complutense de Madrid, U. de Alicante, U. de Barcelona, U. de Granada, U. de La Laguna, U. de Salamanca, U. de Valencia, U. Pablo de Olavide, U. del País Vasco, U. Pública de Navarra y U. Rey Juan Carlos.

7 Nuestra experiencia en el Vicedecanato Posgrado y Prácticas Externas de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid (UCM) entre 2011-2014 fue muy útil para elaborar el contenido del cuestionario y, desde una perspectiva más amplia, también nos aportó aprendizajes para simplificar, compartir e integrar los múltiples procesos de información que proceden de todos los actores que intervienen en el desarrollo de las prácticas. Atendiendo a esta necesidad, desarrollamos una aplicación informática específica de Gestión Integral de Prácticas Externas (GIPE) que, con las adaptaciones pertinentes, se está implantando en toda la UCM.

experiencia y los horarios de quienes se responsabilizaron en cada universidad de la puesta en marcha del programa. Cada fase, como la búsqueda de entidades colaboradoras para realizar las prácticas, las negociaciones previas a cada firma de convenio, la selección y posterior seguimiento de los alumnos, por señalar algunos ejemplos, supuso, en opinión de los responsables de prácticas, un hito que se fue superando con mucha dedicación y voluntarismo; basta señalar la movilización personal que supone conseguir puestos de prácticas y, posteriormente, hacer una evaluación permanente, realista y consistente con los objetivos establecidos.

LOS RESPONSABLES ACADÉMICOS Y LA GESTIÓN DE LAS PRÁCTICAS EXTERNAS

Aunque en la gestión de las prácticas intervienen diversos órganos, la mayor responsabilidad recae lógicamente en las instancias directamente implicadas en su desarrollo. La secretaría del centro, los coordinadores de la titulación y las fundaciones generales de la Universidad tienen ciertamente una intervención menor, frente a los tutores académicos, vicedecanatos con competencias específicas, coordinadores de las prácticas de Grado, la Comisión de Prácticas del centro, que se mencionan con mayor

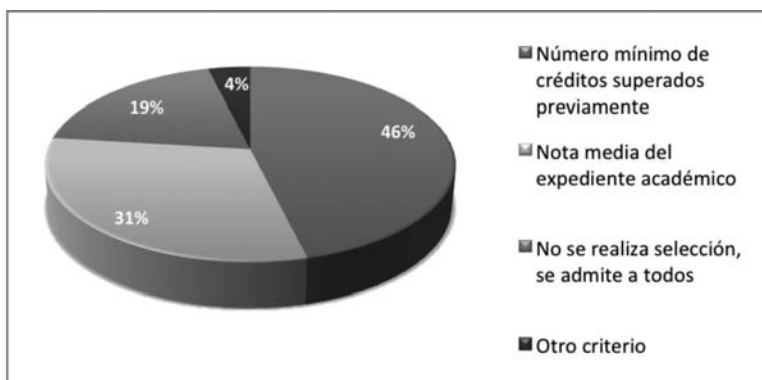


Figura 1. Criterios que se utilizan para seleccionar estudiantes interesados en cursar las prácticas (respuesta múltiple)

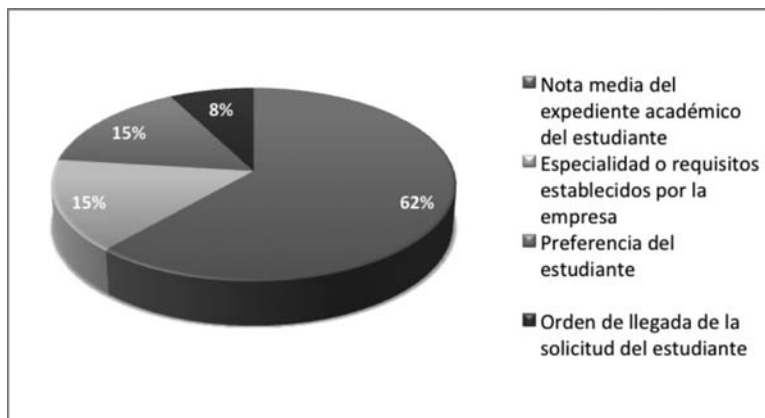


Figura 2. Criterios utilizados para asignar los puestos de prácticas (respuesta múltiple).

frecuencia en este orden⁸. A las funciones que normalmente cumplen estos órganos nos referiremos a continuación, advirtiendo que dada la variedad de tareas que deben afrontar, se previó que el cuestionario permitiera respuestas múltiples.

Es destacable que en los tres cargos unipersonales responsables, la actividad de informar a los estudiantes acerca de la organización de las prácticas concentra un número considerable de respuestas, siendo mayor en el caso de los vicedecanos (20,4%) pero muy relevante en el caso de los coordinadores de prácticas y tutores (16% en ambos casos). No se sabe, además de la información general que presumiblemente debería estar disponible de antemano, cuál es el contenido concreto de las consultas que hacen los estudiantes pero, en todo caso, indica un posible desconcierto dado que las prácticas constituyen una novedad en los planes de estudio.

No obstante, no parece que esta tarea informativa conduzca necesariamente a seleccionar apropiadamente a los estudiantes admitidos en la asignatura de prácticas. Si se considera, por una parte, el escaso o nulo tiempo dedicado a este cometido (ya que en un tercio de los casos no existe selección alguna) y, por otra, la prevalencia de criterios burocráticos, como es el número mínimo de créditos superados previamente, que es la norma más frecuente (46%), datos que unidos a que los criterios para la asignación concreta de los puestos de prácticas disponibles son fundamentalmente la nota media del expediente (62%) o el orden de llegada de la solicitud (8%), estamos en una situación en la que las preferencias de los estudiantes o los requisitos de las entidades colaboradoras, que conjuntamente suman un escaso 30%, se atienden poco.

Aunque la asignación de los estudiantes a las prácticas no sea la deseable, es comprensible que se utilicen criterios demasiado simplificados, con muy pocas entrevistas, porque los responsables de implementar las prácticas están sobrepasados por la cantidad de tareas que deben atender. Entre otras, hay que señalar que tanto los vicedecanos

como los coordinadores se ven obligados a desarrollar las relaciones públicas de la facultad para contactar con empresas e instituciones a los efectos de firmar convenios o conseguir que oferten puestos de práctica. Por su parte, los tutores desarrollan más los aspectos académicos como la aprobación del plan de prácticas y, sobre todo, el seguimiento individualizado, que representa casi un tercio de su actividad y para la que un 72% de universidades cuenta con un sistema formalizado de seguimiento de la práctica⁹. Si se suman otros cometidos que se señalan frecuentemente, como el intercambio con los tutores en las entidades colaboradoras, la generación de anexos del estudiante, no es de extrañar que estén agobiados, máxime si se tiene en cuenta que son los receptores de las reclamaciones y quejas puesto que fundamentalmente son ellos los responsables principales de la evaluación de los estudiantes (70%), aunque en algunos casos intervengan también, aunque en menor medida, los tutores de las entidades colaboradoras o los responsables de la asignatura de prácticas.

Los procedimientos para la evaluación están lógicamente establecidos para los alumnos matriculados regularmente. Pero no existen pautas claras para convalidar las prácticas realizadas a través de los COIE o las fundaciones de la universidad que sólo se aprueban en un 17% de los casos, ni para otorgar créditos por la experiencia laboral previa, que se reconoce en un 28% de los casos¹⁰.

9 En general los instrumentos utilizados para el seguimiento y evaluación son bastante similares; los más frecuentes son las entrevistas con el tutor académico (94%) y la memoria final del estudiante (100%). Pero hay que señalar que otros instrumentos como el informe y cuestionario del tutor académico y del tutor de la entidad donde se desarrollan las prácticas, así como el cuestionario elaborado por el estudiante, se señalan en un 88% de los casos. Los informes parciales del estudiante, en cambio, se usan sólo en un 53% de los casos, lo cual es un dato a explorar con más detalle en futuros estudios.

10 Este tema deberá ser abordado de forma específica en la carrera de Sociología, teniendo en cuenta que en España la proporción de estudiantes que al mismo tiempo trabajan es cercana al 46%, dato significativamente más alto de lo que se piensa, aunque es necesario discriminar si la dedicación al trabajo es intermitente, a tiempo parcial o a tiempo completo, siendo esta última

8 En éste y en todos los casos que se comentan, los coordinadores de las prácticas de Máster aparecen con un número bajo de frecuencias dada la menor cantidad de estas titulaciones.

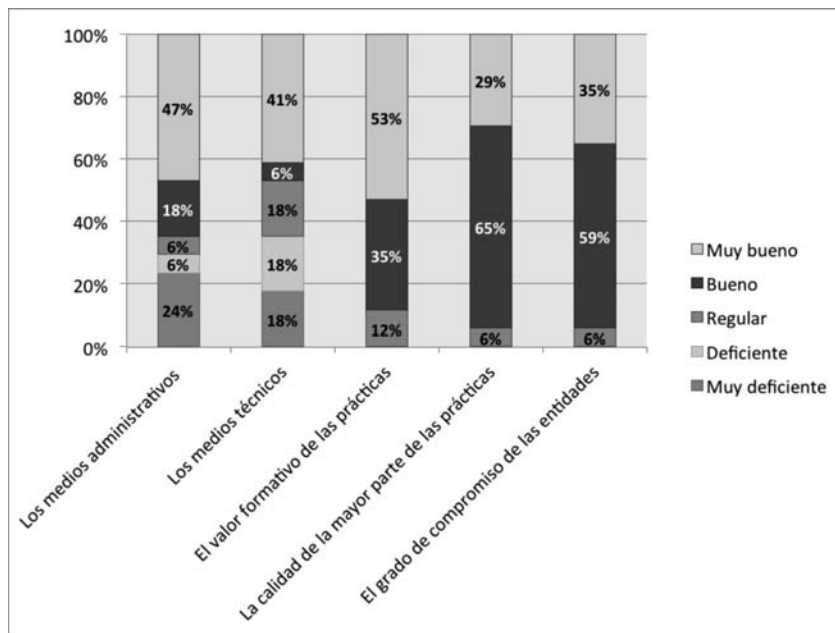


Figura 3. Valoración de distintos aspectos relativos a las prácticas externas

El éxito de un programa de prácticas depende obviamente del soporte institucional pero, a juzgar por los resultados del cuestionario, puede decirse que el apoyo que reciben los responsables de las prácticas es francamente mejorable. A pesar de que ellos puntúan como bueno o muy bueno el valor formativo de las prácticas, la calidad de éstas y el grado de compromiso de las entidades colaboradoras, consideran que los medios administrativos y técnicos que disponen son regulares, deficientes o muy deficientes en un 35% y un 53% respectivamente.

En este contexto cabe preguntarse por qué asumen esa sobrecarga de trabajo pero, lamentable-

mente, el cuestionario no permite inferir cuál fue o es su motivación para aceptar semejante reto. Sólo contamos con una aproximación a su perfil que, en principio, sugiere algunas cuestiones interesantes. No por casualidad un 61% de los responsables de prácticas son mujeres y, tampoco por casualidad la mayoría tiene una posición que puede considerarse subalterna en la estructura docente: el 17% ocupan puestos no permanentes y el 33% son contratados doctores, frente a sólo el 6% de catedráticos y el 22% de profesores titulares de universidad.

Aunque la categoría docente de los responsables no prefigura en modo alguno la calidad de la organización de las prácticas, también es cierto que las propuestas para mejorar estos programas no pueden dejar de considerar el deterioro creciente de las condiciones de trabajo del profesorado, un hecho que sin duda afecta al buen desarrollo de la gestión y a la dedicación que exigen las tutorías de prácticas académicas¹¹.

categoría la más frecuente entre los alumnos mayores aunque es minoritaria en el conjunto del colectivo. La casuística y las valoraciones que hacen los estudiantes acerca del sentido del estudio y del trabajo es muy variada, dependiendo en buena medida del origen social y la edad, pero esta diversidad no justifica seguir postergando un análisis fundamentado de los casos en que procede reconocer, validar y certificar experiencias de vida y aprendizajes en el trabajo, un tema que está en la agenda académica internacional (Finkel y Barañano, 2014; Halttunen, Koivisto y Billett, 2014).

11 España no es una excepción en las tendencias que se apuntan en la literatura del llamado capitalismo académico. Basta ver cómo en los últimos años se fueron

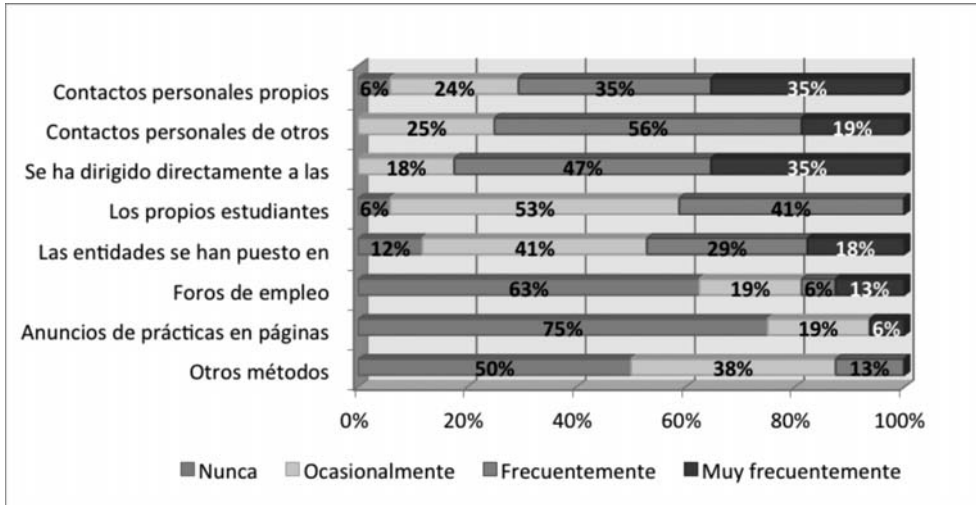


Figura 4. Frecuencia con la que se utilizan distintas vías para conseguir puestos de prácticas

Uno de los aspectos más difíciles de la gestión reside en conseguir puestos de prácticas que sean afines al desempeño profesional de los futuros sociólogos y que, además, motiven a los estudiantes. Los datos muestran que la mayor parte de las veces la búsqueda es casi artesanal, en la que se recurre prioritariamente a los contactos personales propios o de otros profesores, o bien se contacta directamente con las entidades que pueden colaborar. Es alentador que frecuentemente o muy frecuentemente estas últimas tomen la iniciativa en un 47%, un porcentaje significativo dado que la introducción de las prácticas en la carrera de Sociología es muy reciente y aún no están suficientemente difundidas; lo mismo puede decirse respecto al hecho de que en un 41% de los casos los estudiantes se movilizan para conseguir su propio puesto. No obstante, este hecho debe matizarse porque presumiblemente se trata de una minoría; como se verá a continuación,

cerrando las posibilidades de acceso, estabilización y promoción para los profesores más jóvenes, lo cual conlleva una creciente precarización e intensificación del trabajo por el aumento de las cargas lectivas y la multiplicación de las tareas burocráticas (Slaughter y Leslie, 1997; Slaughter y Rhoades, 2004; Musselin, 2009; García Calavia, 2015; López-Vilchez y Gil Monte, 2015; Santos Ortega, Muñoz Rodríguez y Poveda Rosa, M., 2015).

es probable que exista indiferencia o desconocimiento respecto al valor de las prácticas en un amplio sector del alumnado.

LOS ESTUDIANTES DE SOCIOLOGÍA Y LAS PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS

Si bien es un hecho positivo que una parte de los estudiantes tengan una actitud proactiva en la búsqueda de un lugar en el que se sientan a gusto para realizar sus prácticas, también hay que tener en cuenta que un 56% de los responsables estima que existen más puestos disponibles que estudiantes interesados.

Probablemente, no hay una sola razón que explique por qué no se cubre la oferta de puestos existente; entre los factores que surgen de la encuesta pueden mencionarse los siguientes: en primer lugar, posiblemente la política selectiva es demasiado exigente y redundante en que el número medio de estudiantes que realizan prácticas en cada curso académico sea muy bajo: 33,8 en el grado y de 26,7 en el máster. En segundo lugar, se trata de una asignatura optativa en el 44% de las universidades, lo cual reduce obviamente la demanda; por último, los responsables señalan que los estudiantes no tienen interés o encuentran dificultades

para solicitar determinados puestos de prácticas, aspecto que se analiza a continuación.

En la Figura 5 puede deducirse que en un amplio sector del alumnado no existe una motivación suficiente para matricularse en las prácticas, que al fin de cuentas demandan más tiempo y dedicación que una asignatura. Si se analizan conjuntamente las respuestas de los responsables académicos en dos ítems de la encuesta que tienen por enunciado “algunas ofertas no interesan a nuestros estudiantes” y “no hay suficientes ofertas relacionadas con la Sociología” indican que por el momento las prácticas no ofrecen gran atractivo para cerca de la mitad del alumnado (48,6%), por lo que la mejora de la oferta es un trabajo pendiente. Además de los requisitos de idiomas extranjeros en los que posiblemente los estudiantes tienen carencias, interesa destacar que en algunos casos se desiste de cursarlas por razones vinculadas con los desplazamientos o la dedicación horaria, motivos que tocan directa o indirectamente la debatida cuestión de la financiación de las prácticas.

La remuneración del trabajo realizado durante el período de prácticas es objeto de controversia, con propuestas que van desde una retribución equivalente al salario mínimo a la subvención de los costes de manutención y desplazamiento. Quienes están a cargo de la gestión de las prácticas conocen de primera mano a estudiantes que no pueden iniciar el programa porque trabajan o porque no cuentan con ayuda familiar, pero también saben

que si en el actual contexto español se impusiese que las entidades colaboradoras remunerasen las tareas que desarrollan los estudiantes, se reduciría drásticamente la oferta de puestos. Es un dilema difícil de resolver, quizás porque el planteamiento está desencaminado y no se considera que el estudio universitario es trabajo, un trabajo serio que no se remunera a pesar de que demanda una considerable inversión de esfuerzo, concentración y perseverancia.

Teniendo en cuenta este hecho que los economistas llaman “el coste de oportunidad” por no percibir ingresos, sería justo, aunque suene insólito, remunerar o becar con las debidas exigencias a todos los estudiantes y no sólo a los que en un momento de la carrera realizan prácticas. Pese a que en la actual visión de la universidad-empresa, con las subidas de las tasas y el endeudamiento de los estudiantes y sus familias, esto parezca un despropósito inviable, es necesario interpelar la política de acceso y permanencia de forma integral y no limitar las reivindicaciones a las prácticas externas.

Puesto las políticas neoliberales no son inevitables ni se aplican homogéneamente en todos los países, permítasenos señalar dos hechos contundentes. En primer lugar, es preciso tener en cuenta que, a paridad de poder adquisitivo, los estudios de grado y máster en España son comparativamente de los más caros de Europa y, cabe señalar que en once países europeos las matrículas de grado son enteramente gratuitas (países escandinavos, Escocia, Turquía y

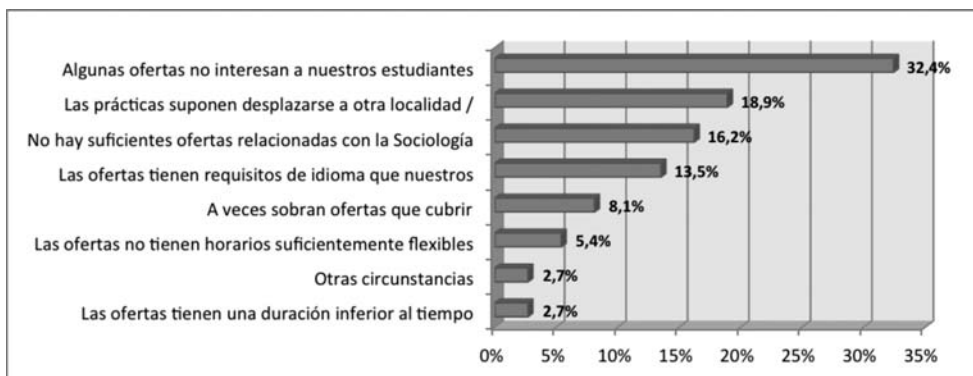


Figura 5. Problemas y dificultades más comunes en relación a la gestión de las ofertas (respuesta múltiple)

Chipre) y en otros doce los precios son significativamente bajos (Alemania y Francia entre otros). Más aún, mientras que en España sólo un 29% de los estudiantes recibe una ayuda bastante limitada¹², Dinamarca, Chipre, Luxemburgo, Malta, Finlandia y Suecia tienen un sistema universal de *becas-salario* que cubren los gastos de residencia, manutención y estudio (Sacristán Adinolfi, 2014; European Commission, 2015:8)¹³.

Obviamente en estos casos, en los que está bien compensado el coste de oportunidad, no tendría sentido reivindicar que se remuneren las prácticas curriculares. Puesto que en España no es imaginable llegar tan lejos, al menos sería justo otorgar becas dignas a quienes las necesiten y dietas razonables durante el período de prácticas curriculares, tal como lo recomienda el Foro Europeo de la Juventud (2013), período por el que, no está de más recordar, los estudiantes abonaron su correspondiente matrícula. Por otra parte, hay que apuntar que a diferencia de las carreras de Ingeniería, Económicas y ADE, las prácticas externas en Sociología, incluidas las de máster, no suelen recibir ayudas, como puede apreciarse en las ofertas que aparecen en plataformas como la de Fundación Universidad Empresa.

DISTRIBUCIÓN DE LOS PUESTOS DE PRÁCTICAS SEGÚN EL TIPO DE ENTIDAD: ENTRE LO OFERTADO, LO REAL Y LO DESEABLE

En el cuestionario se incluyeron tres preguntas para comparar la relación entre los puestos de prácticas que ofertaban las distintas entidades colaboradoras con: a) la distribución real de los

puestos adjudicados que, presumiblemente, es producto de las elecciones de los alumnos y/o de las orientaciones de quienes gestionan las prácticas en cada titulación y b) la distribución *ideal* de dichos puestos entre las diferentes entidades colaboradoras, según las apreciaciones de los responsables. No existen evidencias de cómo éstos construyen lo que sería una repartición proporcional deseable, en todo caso cabría investigar hasta qué punto interviene tanto el componente subjetivo como su representación del mercado de trabajo y de las necesidades locales.

La Tabla 1 puede ser comentada extensamente, pero aquí sólo se destacarán los datos más significativos que surgen de la comparación entre las tres columnas que muestran la distribución de la oferta de puestos de prácticas, la que efectivamente se asigna entre las distintas entidades y la que se estima deseable.

Como puede apreciarse, existen diferencias importantes entre las columnas, excepto en los porcentajes de puestos de prácticas concentrados en las empresas de otros sectores y en los organismos públicos de ámbito local y autonómico en los que las cifras se aproximan razonablemente. Por el contrario, en el resto de entidades se aprecian divergencias en diversos grados.

La primera diferencia que salta a la vista es la cantidad de estudiantes que desarrollaron sus prácticas en empresas del así llamado tercer sector (ONG, asociaciones voluntarias, cooperativas), en una proporción que supera ampliamente tanto los puestos ofertados como las estimaciones de los responsables. Con el mismo porcentaje de oferta, el caso de las empresas de investigación social y de mercado se sitúa en el polo opuesto; no se cubren los puestos ofertados a pesar de que en principio es un sector que debería atraer a los futuros sociólogos ya que es una fuente de empleo factible y, posiblemente ésa es la razón por la que aparece sobrevalorado en la opinión de quienes gestionan las prácticas. La misma pauta, aunque con magnitudes mucho menores, se da en la distribución porcentual de los puestos en los organismos públicos de investigación, en los organismos públicos de carácter nacional y en los organismos internacionales donde, por cierto, la presencia de alumnos en prácticas es insignificante.

12 Esta cifra corresponde a las becas más numerosas que son las concedidas a nivel nacional. La beca promedio puede estimarse en alrededor de 2498 euros, pero no es fácil precisar la cantidad que recibe cada estudiante porque el componente es variable según el lugar de residencia, el pertenecer a una familia numerosa, etc. (European Commission, 2015:25).

13 Aunque rara vez se tiene en cuenta, hay que recordar que en España también se cubren estos gastos durante el período de formación de los cuerpos de seguridad del Estado.

Tabla 1. Distribución porcentual de las ofertas de prácticas según el tipo de entidad que las ofrece, su distribución real, y la distribución de prácticas considerada ideal

	Entidades que ofrecen prácticas	Peso en distribución real de las prácticas (*)	Entidades donde deberían concentrarse las prácticas
Empresas del tercer sector (ONG, voluntariado)	13,6	21,6	12,0
Empresas de otros sectores	12,7	14,0	10,4
Empresas de investigación social y de mercado	13,6	9,0	24,0
Organismos internacionales	5,1	1,7	6,0
Institutos públicos de investigación	11,0	6,8	12,0
Organismos propios de universidad	9,3	0,0	0,0
Organismos públicos de ámbito nacional	6,8	4,2	7,5
Organismos públicos de ámbito autonómico	12,7	10,6	10,4
Organismos públicos de ámbito local	15,3	14,9	18,0

***Nota:** Los porcentajes medios no suman 100 porque las preguntas sobre el peso que representaron las ofertas de cada entidad se formularon de forma independiente.

Fuente: Estudio sobre “La proyección de la Sociología en la sociedad: el papel y la organización de las prácticas externas en los estudios de Sociología” (2014).

El cuadro analizado arroja resultados no muy promisorios, fundamentalmente porque indica que no se cubren puestos en entidades que pueden apuntalar el desarrollo profesional de los futuros sociólogos. Pero hay que tener en cuenta que se trata de una encuesta realizada en el último trimestre de 2014 y es probable que ese panorama esté cambiando, simplemente porque se ha adquirido más pericia en la gestión de las prácticas, aunque cada una de las catorce universidades donde existe la carrera de Sociología seguramente tiene su experiencia singular. En el momento de realizarse la encuesta existía mucha incertidumbre acerca de cómo enfocar este reto; no es casual, que las iniciativas propuestas en el cuestionario para su valoración, como promover la consolidación de una red nacional de responsables de prácticas o la colaboración de profesionales y de las entidades y

colectivos de la FES en los programas de prácticas despertaran mucho interés en más de un 70% de los responsables.

A MODO DE CONCLUSIÓN: ALGUNAS REFLEXIONES PENDIENTES PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE PRÁCTICAS CURRICULARES EN SOCIOLOGÍA

Una vez que las prácticas ya llevan un tiempo de rodaje y con el alivio de haber concluido la etapa de su puesta en funcionamiento, es necesario profundizar en su mejora desde una perspectiva más amplia. Las reflexiones siguientes se encaminan hacia ese objetivo.

En primer lugar, aunque resulte obvio, es necesario tener una apreciación realista acerca de

los contextos de trabajos reales que afrontan los sociólogos contemporáneos. Por el momento no se sabe en qué ámbitos laborales prefieren insertarse los estudiantes en prácticas porque, de hecho, eligen dentro de la oferta de puestos disponibles en su facultad, con lo cual la información disponible es tan solo un dato indirecto de sus preferencias, como también es la información acerca de los posibles nichos de empleo en el futuro. Con todo, y aunque es factible que los datos sobre la oferta de prácticas que se extraen de la encuesta no se correspondan exactamente con la realidad, al menos muestra que la Sociología ya no es una profesión homogénea como se pensaba mayoritariamente en los años 60-70 cuando se la veía como una disciplina asociada a la crítica social. Es evidente que esa percepción ha cambiado y cada vez es una carrera más destinada a intervenir en escenarios institucionales y empresariales muy diversos.

En la transición de la formación de sociólogos-intelectuales comprometidos a la formación de múltiples figuras de expertos que intervienen en la esfera pública (Eyal, 2010), se vienen configurando perfiles profesionales no sólo distintos, sino en cierto sentido opuestos. Bourdieu, Chamboredon y Passeron (1973) ya señalaban hace más de cuarenta años los riesgos de este proceso cuando reclamaban la necesidad de la vigilancia epistemológica frente a la sociología espontánea, pero no podían intuir cuán rápida y extensa sería la metamorfosis del “oficio de sociólogo”, al que tal vez hoy haya que referirse en plural.

Dada la diversificación de campos profesionales dentro de la disciplina, la planificación de las prácticas externas debería anticipar los distintos contextos laborales en los que se van a desarrollar porque puede haber diferencias significativas en cuanto al control, el grado de discrecionalidad en las tareas y los ritmos de trabajo, según se trate de empresas, ONGs, centros académicos u organismos públicos. A pesar de ello, hay que reconocer que las diferencias entre el ámbito público y el privado ya no son tan tajantes porque desde la década de los 80 las reformas transnacionales introducidas por la *Nueva Gestión Pública* (NGP) cambiaron las condiciones de trabajo en el sector público. Ciertamente, dichas reformas no sólo consumaron la

privatización y externalización de muchos servicios y promovieron alianzas público-privadas para su provisión, sino que introdujeron mecanismos de mercado en organizaciones cada vez más descentralizadas y reducidas en personal, con la consiguiente intensificación del trabajo, la racionalización y estandarización de tareas y la rendición de cuenta de las actuaciones (*accountability*) en las que se evalúa el desempeño en función de la medición de resultados.

Todo ello significa que si se acuerda definir a las prácticas como un aprendizaje pre-profesional, procede tener en cuenta que, como consecuencia de las reformas, las profesiones están experimentando una reconfiguración muy seria, tanto en el sector público como en el privado, configurando un proceso que posiblemente choque con las idealizaciones de los estudiantes acerca de su futuro trabajo profesional (Du Gay, 2000 y 2006, Evetts, 2009; Bezes, et. al, 2012). El peligro es que si no se contempla la reconfiguración del profesionalismo, es probable que estemos diseñando prácticas en las que prima una representación parcial e incluso desfasada del trabajo profesional.

En segundo lugar, hay que asumir que hoy no están claras cuáles son las expectativas sociales respecto al rol profesional de los sociólogos porque en muchos ámbitos de trabajo su titulación es una condición necesaria pero no suficiente para acceder al empleo. Es frecuente que otros profesionales como psicólogos, abogados, economistas o trabajadores sociales asuman tareas en las que se presupone un enfoque específicamente sociológico, como ocurre muy a menudo en la gestión de la fuerza de trabajo, el diseño y evaluación de proyectos, la consultoría en temas sociales, demográficos, electorales, etc.

Dada esta situación, es preciso reflexionar por un lado cuál es la especificidad de la visión sociológica que se quiere desarrollar en las prácticas en la medida que otras ciencias sociales abordan problemáticas análogas y, por otro, pensar en prácticas interdisciplinares que posiblemente constituyan una apuesta de futuro interesante. Desde esta última perspectiva resulta obvio que no se puede ver a la Sociología como una profesión aislada; por el contrario, es más realista considerarla como parte de lo que Abbott (1988) denomina “el sistema

de profesiones”, entendido éste como un contexto competitivo que delimita las jurisdicciones en las que se mueve el trabajo profesional.

En tercer lugar, es necesario asumir que si se pretende potenciar la especificidad de la visión sociológica hay que valorar la teorización, una tarea que resulta imprescindible en tiempos en que son tan pocos los que se dedican a la teoría sociológica. Pero no hay que confundir la teoría o teorías ya formalizadas, que usualmente se imparten en cursos específicos, con lo que es *el proceso de teorización*, un proceso que comienza con la necesidad de nombrar conceptualmente un fenómeno que se observa. En ese contexto que Swedberg (2012) denomina *el descubrimiento*, se recurre a analogías, metáforas, tipologías, intuiciones, para poder alcanzar una explicación tentativa, pero teniendo claro que dicho descubrimiento precede y es tan importante como el contexto de la justificación. De lo que se trata, pues, es de navegar en la teorización sin apresurarse a comprobar las hipótesis, lo cual exige aprender a gestionar los conceptos del mismo modo que se aprende a utilizar los métodos, es decir, usándolos.

En síntesis: tanto en contenido como en estilo, la teoría no es lo mismo que la teorización, ésta es procesual, imperfecta, incompleta y no permanente pero, al mismo tiempo, no puede darse sin la materia prima que proporciona el aprendizaje del pensamiento teórico. Por ello sería deseable que en los informes parciales de seguimiento y en la memoria final de prácticas, los estudiantes hicieran un ejercicio de reflexión más sustantivo, que fuera más allá del frío relato sobre lo actuado u observado y que, a pesar de su carácter fragmentario y posiblemente sesgado, es un ejercicio saludable que abre las puertas a una teorización crecientemente compleja.

Esta propuesta es viable pero supone romper con muchas rutinas porque, en el fondo, la escasa importancia que se otorga a la práctica teórica está relacionada con la obsesión por ajustar la formación académica a las demandas inmediatas del mercado, en sintonía con la idea de empleabilidad que transmiten los organismos internacionales.

En cuarto y último lugar, postulamos la necesidad de iniciar un debate fundamentado acerca del

efecto de las prácticas curriculares en el acceso al empleo y en el desarrollo de las carreras profesionales, tema en el que no abundan las investigaciones específicas a pesar de la enorme cantidad de estudios sobre la inserción laboral de los graduados universitarios. Dentro de éstos hay que destacar dos macro proyectos, el primero de ellos denominado CHEERS de finales de los años noventa, que consistió en el seguimiento de las carreras a través de encuestas a graduados y empleadores en once países europeos y Japón (Schomburg y Teichler, 2006, Teichler, 2007) y el proyecto REFLEX sobre empleo y flexibilidad profesional, realizado en dieciséis países con 40 000 encuestas a graduados en el curso 1999-2000 para valorar, después de cinco años, en qué medida las instituciones de educación superior los habían equipado con las competencias que demanda la sociedad del conocimiento (Allen y Van der Velde, 2011:14). A estos proyectos siguieron muchos otros, algunos de carácter nacional y otros realizados por las propias universidades, como la investigación de Fachelli y Planas (2014) sobre la situación de empleo de los graduados de las universidades catalanas que, entre otros resultados, señala que las Ciencias Sociales están en promedio menos afectadas por el paro, un dato que confirma la Encuesta de inserción laboral de los titulados universitarios del INE (2016), el 78% de hombres y 74% de mujeres licenciadas en Sociología estaba trabajando en 2014, a los cuatro años de haber obtenido el título.

Como ya se dijo anteriormente, muy pocos estudios dieron suficiente importancia a las prácticas dentro de los planes de estudio, sólo recientemente, con iniciativas de grupos, centros o editoriales como Springer dedicados a promocionar el análisis del aprendizaje en los centros de trabajo (*work-based learning*) y de publicaciones especializadas sobre los estudios de nuestra disciplina¹⁵, la organización de las prácticas no sólo está adquiriendo relevancia curricular sino que es objeto de reflexión

14 Este libro es uno de los tres informes del proyecto que aparecieron en 2007. En ese mismo año la ANECA y CE-GESES presentaron los resultados de la encuesta REFLEX para España.

15 Véase por ejemplo Fernández-Esquinas, M.; Finkel, L.; Domínguez-Amorós, M. y Gómez-Yáñez, J. A., 2016.

académica, algo muy necesario en carreras en las que se está construyendo una tradición, como es el caso de la Sociología.

Por otra parte hay que tener en cuenta que, una vez que la crisis desmontó las ilusiones puestas en la transición “natural” del estudio al trabajo, se desató una búsqueda de entidades para realizar prácticas, con la esperanza de acceder por esta vía al empleo. Lamentablemente carecemos de datos generales para España, pero de ser ciertas las estimaciones de que un 45% de los graduados en el Reino Unido eligen esta ruta para acceder a un puesto de trabajo, puede asumirse que hoy las prácticas están conformando un nuevo nivel de credencialismo: en resumen un “nuevo grado”, como sostienen Leonard, Halford y Bruce (2016: 384).

En cuanto a los efectos de las prácticas curriculares en el acceso al empleo y, posteriormente, a las carreras profesionales, resulta difícil tener un panorama claro, en principio porque se vienen utilizando distintas metodologías y las conclusiones de las investigaciones longitudinales, que son las más confiables, suelen ser divergentes. Entre las que les adjudican un valor positivo, cabe mencionar una investigación a gran escala de los programas de prácticas en los estudios de primer ciclo en Portugal, realizado por Patricia Silva y otros en 2015. En España, otro estudio en la Universidad Politécnica de Valencia llega a conclusiones análogas respecto al efecto positivo de las prácticas, (Hervás, et. al., 2012). Otras investigaciones longitudinales ponen de manifiesto que el camino a la profesionalización presenta facetas muy distintas y, por tanto, relativizan los efectos de las prácticas en tanto éstos dependen de la calidad de las estancias en los centros de trabajo y de la especialidad (Giret y Issehnane, 2012). Por su parte, Klein y Weiss (2011) tienen una visión escéptica respecto a los programas de prácticas obligatorias en Alemania porque en promedio no facilitan el éxito en el mercado de trabajo y, lo que es importante, tampoco aportan un beneficio extra a los graduados procedentes de familias con un bajo nivel educativo, en tanto éstos difícilmente pueden contar y ampliar las redes sociales que son decisivas para el progreso profesional.

Como se ha explicado en este artículo, son muchos los aspectos a mejorar y a investigar en torno

a las prácticas académicas externas de los estudiantes de Sociología si se pretende que realmente tengan un contenido formativo y preparen a nuestros graduados para la profesión que les espera.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbott, A. (1988). *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (2014). *Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios*, pp. 60 502-60 511. (en línea). http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-8138#top, acceso 5 de noviembre de 2014.
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y Centro de Estudios en Gestión de la Educación Superior (CEGES) (2007). *El Profesional flexible en la sociedad del conocimiento. Informe ejecutivo*, Jornadas del Proyecto Europeo REFLEX. Madrid, 28 y 29 de junio de 2007, 82 p.
- Allen, J. y Van der Velden, R. (Eds.) (2011) [2007]. *The Flexible Professional in The Knowledge Society: New Challenges For Higher Education*. Dordrecht, Heidelberg, London, New York: Springer.
- Bezès, P. et al. (2012). New public management and professionals in the public sector. What new patterns beyond opposition? *Sociologie du Travail*, 54 (Supplement 1. October 2012), 1-52.
- Bourdieu, P., Chamboredon, J.-C. y Passeron, J.-C. (1976) [1973]. *El Oficio de Sociólogo*. Madrid: Siglo XXI.
- Du Gay, P. (2000). *In Praise of Bureaucracy: Weber. Organization. Ethics*. London: Sage.
- Du Gay, P. (2006). Re instating an ethic of office? Office, ethos and persona in Public Management. *CRESC. Open University*, CRESC Working Paper N.º 13, 29 p.
- European Commission/EACEA/Eurydice (2015). *National Student Fee and Support Systems in European Higher Education. Eurydice Facts and Figures*.

- Luxembourg. Publications Office of the European Union (en línea) <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/img/covers/189EN.pdf>, acceso 29 de abril de 2016.
- European Commission (2012): *Study on a Comprehensive Overview on Traineeship Arrangements in Member States. Final Synthesis Report*. Luxembourg. Publications Office of the European Union, 864 pp. (en línea) <https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiyzbW0mu3MAhWB0RoKHQ9->, acceso 29 de abril de 2016.
- Evetts, J. (2009). New professionalism and New Public Management: changes, continuities and consequences. *Comparative Sociology*, 8 (2), 247-266.
- Eyal, G., Buchholz, L. (2010). From the sociology of intellectuals to the sociology of interventions. *Annual Review of Sociology*, 36, 117-137.
- Fachelli, S. y Planas, J. (2014). Inserción profesional de los universitarios: de la expansión a la crisis". *Revista Española de Sociología (RES)*, 21, 69-98.
- Fernández-Esquinas, M.; Finkel, L.; Domínguez-Amorós, M. y Gómez-Yáñez, J. A. (2016). "Studying and Practicing Sociology in Spain", en Wolfram Breger, Katrin Spate and Paula Wiesemann (eds.) *Handbuch Sozialwissenschaftliche Berufsfelder: Modelle zur Unterstützung beruflicher Orientierungsprozesse*. Springer Verlag, pp. 267-285.
- Foro Europeo de la Juventud (2013). Marco europeo de calidad para los períodos de prácticas. *Consejo de la Juventud de España*. (en línea) <http://www.cje.org/gl/publicaciones/novedades/marco-europeo-de-calidad-para-los-periodos-en-practicas/>, acceso 29 de abril de 2016.
- Finkel, L. y Barañano, M. (2014). La dedicación al estudio y al trabajo del alumnado universitario en España. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación (RASE)*, 7 (1), 82-103.
- García Calavia, M. A. (2015). El profesorado universitario en España. Cambios en su configuración estatutaria y demográfica. *Revista Española de Sociología*, 24, 85-94.
- Girét, J. F. y Issehnane, S. (2012). L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. *Formation Emploi*, 1 (117), 29-47.
- Halttunen, T., Koivisto, M., y Billett, S. (Eds.) (2014). *Promoting, assessing, recognizing and certifying lifelong learning: International perspectives and practices*. Dordrecht, Heidelberg, London, New York: Springer.
- Hervás, A. et. al. (2012). Las prácticas en empresa como uno de los ejes vertebradores de la empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3 (8) (en línea) <https://ries.universia.net/article/view/87/practicas-empresas-los-ejes-vertebradores-empleabilidad>, acceso 29 de abril de 2016.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2016). Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios 2014. En línea: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176991&menu=ultiDatos&idp=1254735976597, acceso 30 de julio de 2016.
- Klein, M. y Weiss, F. (2011). Is forcing them worth the effort? Benefits of mandatory internships for graduates from diverse family backgrounds at labour market entry. *Studies in Higher Education*, 36 (8), 969-987.
- Lahera, A. (2015): Presentación del Proyecto Internstage: Internships, work placements, volunteering: stages on the road to decent work or to insecurity?, en *I Seminario de Prácticas Académicas Externas*. RUNAE-UCM, 5 de marzo.
- Leonard, P., Halford, S. y Bruce, K. (2016). 'The new degree?': Constructing internships in the third sector. *Sociology*, 50 (2): 383-399.
- López-Vilchez, J. y Gil Monte, P. R. (2015). Sobrecarga laboral y de gestión del personal docente en el entorno universitario actual en España. *Arxius de Ciències Socials*, 32, 111-120.
- Moreno i Gené, J. (2015). La nueva regulación de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios: un pequeño paso hacia su dignificación. En T. Torres-Coronas, A. Belzunegui-Eraso y J. Moreno i Gené: *Finding Solutions for a Post-Crisis Society. 1st International Virtual SRALAB Conference. 9-11 December 2015. Tarragona Spain*, pp. 19-39, Universitat Rovira i Virgili.

- Musselin, Ch. (2009). Les réformes des universités en Europe: des orientations comparables, mais des déclinaisons nationales. *Revue du MAUSS*, 33 (1), 69-91. (en línea) www.cairn.info/revue-du-mauss-2009-1-page-69.htm, acceso 29 de abril de 2016.
- Precarious Workers Brigade (2012). Training for exploitation? Towards an alternative curriculum. (en línea) https://carrotworkers.files.wordpress.com/2012/05/pwb_alternative-curriculum.pdf, acceso 29 de abril de 2016.
- Sacristán Adinolfi, V. (2014). El coste de estudiar en Europa. Precios, becas, préstamos y otras ayudas en las universidades europeas (2013-14). *Observatorio Universitario*, 22 pp. (en línea) http://www.observatoriuniversitari.org/es/files/2014/06/Europa2014_es.pdf, acceso 29 de abril de 2016.
- Santos Ortega, A.; Muñoz Rodríguez, D. y Poveda Rosa, M. (2015). En cuerpo y alma: intensificación y precariedad en las condiciones de trabajo del profesorado universitario. *ARXUS de Ciències Socials*, 32, 13-44.
- Silva, P., et al. (2015). Stairway to employment? Internships in Higher Education. *Higher Education*, DOI 10.1007/s10734-015-9903-9.
- Schomburg, H. y Teichler, U. (Eds.) (2006). *Higher Education and graduate employment in Europe: results from graduates surveys from twelve countries*. Dordrecht, The Netherlands: Springer.
- Slaughter, S. y Leslie, L. L. (1997). *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Baltimore: John Hopkins University Press.
- Slaughter, S. y Rhoades, G. (2004). *Academic Capitalism and the New Economy. Markets, State and Higher Education*. Baltimore: The John Hopkins University Press.
- Swedberg, R. (2012). Theorizing in sociology and social science: turning to the context of discovery. *Theory and Society*, 41 (1), 1-40.

NOTA BIOGRÁFICA

Lucila Finkel es profesora en el Departamento de Sociología IV de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense, donde se doctoró en Sociología tras haber obtenido el Master of Arts en la Universidad de California, Los Angeles (UCLA). A lo largo de su carrera académica ha ocupado distintos cargos académicos en la UCM y es miembro del Comité Ejecutivo de la Federación Española de Sociología (FES).

En la actualidad es Delegada del Rector para Formación Permanente, Prácticas Externas y Empleabilidad de la UCM y coordinadora del subgrupo de prácticas externas de CRUE-Asuntos Estudiantiles.

Sus principales áreas de interés se encuadran en la Sociología del Trabajo y de las Profesiones y en el análisis de las desigualdades, tanto en el ámbito de la pobreza y la precariedad laboral, como en el de la educación superior. Ha participado en distintas investigaciones sobre las condiciones de vida y trabajo de los estudiantes universitarios, la responsabilidad social de las universidades y la brecha de género y de cuidados.

Notas de Investigación / *Research Notes*

Notas de Investigación / Research Notes

El área de conocimiento de sociología en las universidades españolas. *Locus* institucional e identidad académica

The State of Sociology within the Spanish University. Institutional Locus and Academic Identity

José Beltrán Llavador

Universitat de València. Departament de Sociologia i Antropologia Social. España/Spain

Jose.Beltran@uv.es

Recibido / Received: 16/08/2016

Aceptado / Accepted: 30/11/2016

RESUMEN

En esta aportación se ofrece un panorama general y descriptivo relativo a la situación del área de sociología en las universidades españolas en la actualidad, prestando especial atención a la ubicación de los estudios de sociología en departamentos, centros o facultades; así como al personal docente e investigador implicado en los estudios y a la oferta académica de Sociología en Grado y Postgrado. Se utilizan fuentes primarias y secundarias. Se constata una diversidad de situaciones en cuanto a la ubicación de la Sociología en las estructuras organizativas de la Universidad, así como la necesidad de abordar y superar una serie de problemas de identidad académica y corporativa para su reconocimiento como herramienta analítica y saber relevante para la transformación social.

Palabras clave: Sociología, estatus académico, identidad corporativa, educación superior.

ABSTRACT

This contribution seeks to offer a broad descriptive overview of the current state of the field of Sociology in Spain's tertiary education. It pays particular attention to the locus of Sociology within University Departments and Faculties and to the staff with teaching and research responsibilities as well as to the place of the discipline in graduate and postgraduate studies. The information has been drawn from both primary and secondary sources. The result evidences the heterogeneity of Sociology within the organizational structures of the University while it points to the need to face and overcome a series of problems concerning its academic status and corporate identity in order to be given credit as an analytical tool and to yield the kind of relevant knowledge which may bring about societal transformations.

Keywords: *Sociology, academic status, corporate identity, tertiary education.*

*Autor para correspondencia / Corresponding author: José Beltrán Llavador. Universitat de València. Departament de Sociologia i Antropologia Social. Valencia. España/Spain

Sugerencia de cita / Suggested citation: Beltrán Llavador, J. (2016). El área de conocimiento de sociología en las universidades españolas. *Locus* institucional e identidad académica. *Revista Española de Sociología*, 25 (3 Supl.), 155-169.

(<http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2016.12>)

INTRODUCCIÓN

Durante los días 21 y 22 de noviembre de 2013 se celebró, en la Facultat de Ciències Socials de la Universitat de València, la “Conferencia de Responsables Académicos del Área de Sociología de las Universidades Españolas” (cuya denominación cambió a partir de la segunda conferencia celebrada un año después en la Universidad de A Coruña por “Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología”). El propósito de aquel primer encuentro consistía en “articular e impulsar acciones conjuntas entre los directores/as de departamento y responsables de secciones/áreas de Sociología de las distintas universidades del país para, a partir de un diagnóstico compartido, mejorar la situación de la sociología, vertebrándola interna y externamente, posicionándola y fortaleciéndola más en las universidades públicas españolas.”

Entre las propuestas y compromisos de este encuentro se apuntó, entre otros, el interés de elaborar un primer mapeo sobre la situación de la Sociología en nuestras universidades, de carácter descriptivo y valorativo.

Esta nota de investigación pretende dar una primera respuesta, tentativa y revisable, a este compromiso. En buena medida, este informe confirma, pero también matiza y fundamenta, algunas de las impresiones y experiencias que explicitaron los participantes en la mencionada conferencia. En cualquier caso, los resultados de este informe reafirman la necesidad de seguir trabajando, de manera colectiva, por una sociología reflexiva y crítica, entendida a la vez como tarea y como herramienta pública en pos del conocimiento (autoconocimiento y reconocimiento) de las sociedades y al servicio del bien común.

Todos los documentos relativos a la Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología de la que surge esta iniciativa, pueden consultarse en el espacio que abrió la Federación Española de Sociología (FES) en su página web (www.fes-web.org). También pueden consultarse las dos aportaciones dentro de la sección Debates dedicada a la pregunta “¿Para qué sirve la sociología?” en el número 22 de la *Revista Española de Sociología* (RES) (Beltrán, 2014 y De la Fe, 2014), que enmarcan la inquietud

actual por la situación de la sociología desde el ámbito académico y profesional en una perspectiva de su progresiva institucionalización en nuestra historia reciente. Si bien un aspecto fundamental de la actividad académica de la sociología debe tener en cuenta su vinculación con la profesión y sus aspiraciones hacia un mayor “profesionalismo” (Evetts, 2012), esta nota se centrará exclusivamente en el lugar de la disciplina y de quienes se ocupan de la misma en nuestras universidades.

Un primer esbozo de la presente nota fue presentado, como documento de trabajo, en la segunda Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología, antes mencionada, celebrada en la Universidad de A Coruña en noviembre de 2014. En aquella ocasión se pudo corregir, completar y enriquecer su contenido con las aportaciones y reflexiones de todos sus participantes. Ahora se añaden nuevos apartados considerados de interés para una visión más completa de la situación en la que actualmente se encuentra el área de sociología en las universidades españolas¹.

Esta aportación tiene por objeto ofrecer un panorama general y descriptivo relativo a la situación del área de sociología en las universidades españolas, prestando especial atención a la ubicación de los estudios de sociología en departamentos, centros o facultades; así como al

1 El presente estudio ha sido posible gracias a la colaboración de un nutrido grupo de profesoras y profesores que forman parte de la Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología. También cabe agradecer el apoyo y el estímulo ofrecidos por la FES desde los comienzos de esta iniciativa. El primer documento fue mejorado con la lectura y las observaciones de María Eugenia González y de Albert Mora, ambos docentes e investigadores del Departament de Sociologia i Antropologia Social de la Facultat de Ciències Socials (UV). Este informe también ha recibido el soporte del Laboratorio de la Facultat de Ciències Socials (Social-Lab) de la Universitat de València. Dentro de éste, Raúl Payá fue el encargado de la realización técnica del primer trabajo, que ha sido actualizado y ampliado por M.^a del Mar Caturla, en ambos casos como parte de sus tareas durante la beca de colaboración de la que han sido beneficiarios durante los cursos 2013-2014 y 2014-2015, respectivamente, y a quienes cabe agradecer su dedicación e interés.

profesorado implicado en los estudios y a la oferta académica de Sociología en Grado y Postgrado.

Para cumplir dicho objetivo, se analiza principalmente la ubicación y localización del área dentro de las distintas facultades, la situación del personal docente e investigador (PDI) en la materia y, por último, la oferta académica de la titulación de Sociología en estudios de Grado y Postgrado.

El procedimiento que en un primer momento se utilizó para obtener información, fue la remisión de un documento, elaborado en 2013 por el grupo promotor de la entonces denominada Conferencia de Responsables Académicos, llamado “plantilla básica” (ver Anexo), a los distintos departamentos de 46 universidades españolas, con el fin de registrar los datos obtenidos. Tras el envío de dos circulares, estableciendo dos *deadline* respectivamente, se recibieron cerca de 20 plantillas cumplimentadas. La información del resto de departamentos se extrajo consultando directamente en las páginas web de las facultades. Se puede constatar en ellas una enorme diversidad en las formas de presentación y organización de la información institucional y, en algunos casos, una necesidad de mayor actualización de la misma.

En la revisión del trabajo, que recoge datos primarios hasta abril de 2015, se ha tenido en cuenta, principalmente, la información presentada por cada institución. Así pues, los resultados vertidos en este informe tienen un carácter aproximativo y provisional. Si bien la plantilla básica contemplaba un “Dafo” para añadir al final algún tipo de valoración, el escaso número de respuestas a este apartado no ha permitido que la descripción fuera completada con la emisión de juicios de valor.

EL LOCUS INSTITUCIONAL DEL ÁREA DE SOCIOLOGÍA

La sociología en nuestro país ha conocido un importante proceso de institucionalización desde sus inicios hasta la actualidad. No nos detendremos aquí en el análisis de este proceso, que desbordaría las pretensiones de esta breve nota, pero sí vale la pena subrayar el importante papel que ha tenido la universidad, junto con otras organi-

zaciones de representación —como el Colegio de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología y la propia Federación Española de Sociología— en la progresiva institucionalización de la sociología (véase Álvarez-Uría y Varela, 2000: 89 y ss.; Morente Mejías, 2000: 271-292, Durán, 2001: 286-321, entre otros). Una institucionalización en la que la sociología sigue persiguiendo un mayor reconocimiento de su relevancia, la reconfiguración de su identidad académica y profesional y un cambio —a caballo entre la adaptación inteligente y la transformación necesaria— para dar respuesta a los acuciantes problemas de orden social, económico y cultural que aquejan a nuestra sociedad. Si la situamos en un marco histórico, la sociología experimentó un proceso de desarrollo y expansión en el siglo pasado que supuso, desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta la crisis de los años 70, una “época dorada” de la disciplina (Picó, 2003). Ahora, como entonces, la sociología se enfrenta a una crisis inédita de múltiples caras que intensifica las desigualdades y genera crecientes incertidumbres, lo que exige nuevas miradas comprensivas e interpretativas y nuevos compromisos académicos y cívicos. Por eso, como sugería Roberto Cipriani, se trata de “remontar la corriente, moverse en sentido contrario a la actual crisis” (Cipriani, 2012: 103). Coincidiendo casi en el tiempo, la XII Conferencia de la European Sociological Association (ESA, 2015) y la XII Conferencia Española de Sociología (FES, 2016), se han hecho eco de estos desafíos, compartiendo prioridades e inquietudes, al tiempo que reflejan, dentro de la diversidad de sus instituciones, organizaciones, desarrollos e iniciativas, una matriz común que tiene su origen y su finalidad en la propia disciplina.

Desde un punto de vista internacional, como se recoge en el reciente capítulo sobre el estudio y la práctica de la sociología en España, la sociología en nuestro país es una titulación muy joven en comparación con otros países europeos. Emergió con la transición a la democracia a comienzos de 1970, y desde entonces se ha venido expandiendo con rapidez como un campo académico (Fernández-Esquinas *et al.*, 2016: 267). En el *Libro Blanco* sobre los títulos de Grado en Ciencias Políticas y

de la Administración, Sociología y Administración Pública, elaborado hace una década, se dedicó un apartado a la situación del grado de Sociología en las universidades europeas, recogiendo algunos elementos comunes. Así, con una denominación mayoritaria de la titulación de “Sociología”, los objetivos de formación “atienden al desarrollo de habilidades teóricas y prácticas para el mundo del trabajo”. Además, “las referencias a la formación en investigación social y temas emergentes aparecen expresadas en la mayoría de las universidades” (*Libro Blanco*, 2005: 33), si bien los contenidos de los contenidos de los planes de estudios analizados parecen diferenciar a las universidades: “aquellas con planes de estudios más teóricos donde resalta el peso de la teoría sociológica y otras universidades con un peso más específico en contenidos empíricos, por la vía principalmente de temas relativos a medio ambiente, ecología y temas emergentes.” (ibíd. 88-89).

Unos primeros datos nos ofrecen un marco aproximativo para situar en la escala espacial y temporal de la actualidad los estudios de sociología. Atendiendo al informe *Datos y Cifras del sistema universitario español. Curso 2014-2015*, “el sistema Universitario Español (SUE) lo conforma (...) un total de 83 universidades (impartiendo docencia 81), distribuidas en 243 campus las presenciales y 113 sedes las no presenciales y especiales. De las 83 universidades 50 son de titularidad pública y 33 privada.” (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2015: 5). El informe señala una reducción del número de estudiantes como efecto de la crisis económica, pero también como consecuencia del cambio de duración de los estudios universitarios (cuatro años y 240 créditos), que provoca “un vaciamiento de estudiantes en las aulas que se mantendrá en los próximos años hasta que queden completamente extinguidas las titulaciones de primer y segundo ciclo.” (ibíd. 8). En el informe del curso 2015-2016, que actualiza los datos del anterior, se registran 927 Grados en la rama de enseñanza de Ciencias Sociales y Jurídicas, con un total de 594 331 estudiantes matriculados en Grado, el 85,1% en universidades públicas y el 14,9 en universidades privadas (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2016: 7).

Dentro de este marco, se registra la localización del área de sociología en la estructura de centros y facultades. La Figura 1 muestra dónde se ubica el área de conocimiento en las distintas facultades. La clasificación se basa en los resultados obtenidos tras la búsqueda de los datos. Antes de avanzar, conviene precisar que por *locus* se entiende tanto su acepción literal —esto es, el *lugar institucional* que ocupa la disciplina en la institución universitaria— como su significado más propiamente social, es decir, la *posición social* que ocupa o el estatuto epistemológico (en este caso, también sociológico) que tiene en relación con el campo del saber.

Siendo 46 el número de universidades estudiadas, 3 de ellas (Universidad de Cantabria, Católica de Valencia y de Girona) no tienen facultades a las que esté adscrita el área de sociología, por lo que no han sido tenidas en cuenta en el recuento de los datos. Asimismo, 2 universidades (Universidad Complutense de Madrid y de Málaga) cuentan con departamentos de sociología en dos facultades diferentes, por lo que en estos casos han sido contabilizados por duplicado; lo que supone un total de 45 facultades.

De los datos obtenidos se constata que, los departamentos que integran el área de sociología se encuentran presentes mayoritariamente en tres tipos de facultades, por el siguiente orden:

- Ciencias Económicas y Empresariales.
- Ciencias Sociales y Jurídicas.
- Ciencias Políticas y Sociología.

Este hecho muestra la versatilidad y el carácter transversal de la disciplina, pues el área de sociología se encuentra presente en un número elevado de estudios de grado y postgrado universitarios pertenecientes a diferentes áreas de conocimiento, con las que participa.

Los datos también muestran que, a diferencia de otras áreas de conocimiento, como las relativas a las ciencias económicas o jurídicas, que presentan un patrón de ubicación mucho más homogéneo, el de la sociología destaca por su heterogeneidad.

Cabe mencionar que la Universidad de A Coruña es la única con una facultad propia y exclusiva de Sociología (incluida en el grupo “Ciencias Políticas y Sociología”).

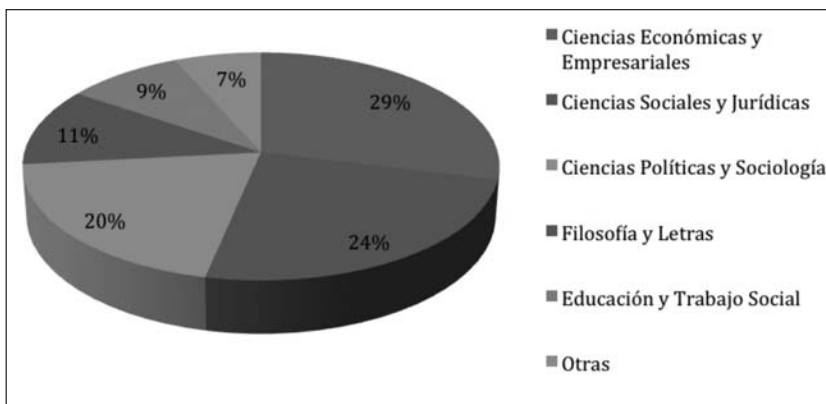


Figura 1. Facultades de adscripción del área de sociología

Fuente: Elaboración propia

Con el objeto de profundizar en esta cuestión se muestra la Figura 2, en la que se clasifican los departamentos en las siguientes categorías:

- Sociología: aquellos departamentos con la presencia exclusiva del área de conocimiento de sociología, es decir, los casos en los que esta cuenta con un departamento propio.
- Sociología más 1 área de conocimiento: departamentos donde, además de la sociología, se encuentra otro área de conocimiento.
- Sociología más 2 áreas de conocimiento: departamentos que incluyen el área de sociología junto a otras dos áreas de conocimiento.
- Área/Sección de Sociología dentro de otro departamento: aquellos departamentos en cuyo nombre no incluyen “sociología”, pero la ubican en un área o sección diferenciado dentro del mismo.
- Otros departamentos, en los que la presencia del área de sociología es más dispersa, no estando incluido en el nombre del departamento ni en un área o sección específica.

En esta ocasión, 5 facultades cuentan con más de un departamento de sociología, tenidos en cuenta todos ellos por separado para el estudio (más adelante se muestra esta distribución con más detalle). En total pues se ha contabilizado un total de 55 departamentos de sociología.

En más de un tercio de los casos, el área de sociología cuenta con un departamento propio, lo que podría considerarse una señal de fortaleza de la disciplina. Sin embargo, hay que tener en cuenta que las universidades de Alicante, la Complutense de Madrid y la UNED tienen varios departamentos exclusivos de sociología (como se muestra a continuación), incluidos en este grupo, por lo que un estudio a nivel de facultades o universidades reduciría este porcentaje.

Es también elevada la proporción de casos en los que la sociología comparte departamento junto a otro área (casi una tercera parte del total). Se trata, posiblemente, de departamentos en los que el área de sociología tiene un peso notable.

Para medir la relevancia del área de sociología en el resto de departamentos (que no llegan a un tercio del total) se debería hacer un estudio en mayor profundidad, ya que las realidades internas a los departamentos pueden ser muy heterogéneas, no siendo un indicador fiable el nombre del departamento o el hecho de estar adscrito en áreas diferenciadas.

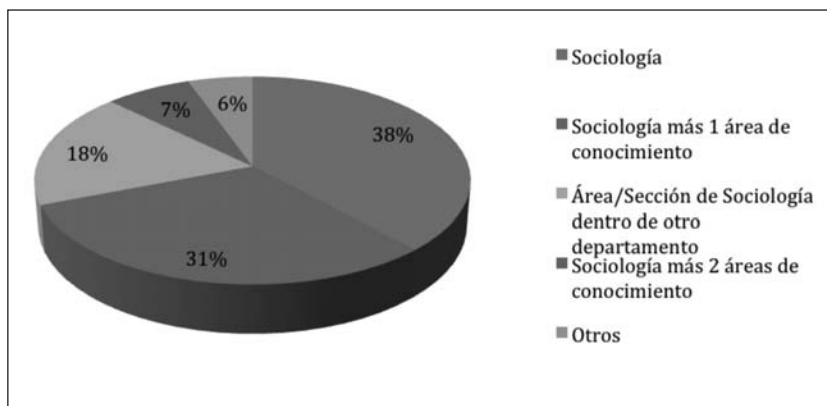


Figura 2. Presencia del área de sociología en el departamento

Fuente: Elaboración propia

En todo caso, con los datos extraídos podría considerarse que en la mayoría de las universidades del país el área de sociología tiene una presencia destacable.

A continuación, se muestran de manera sintética aquellos casos cuya organización destaca por su singularidad:

—UNIVERSIDAD DE ALICANTE -> Tiene dos departamentos en la misma facultad.

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Departamentos: Sociología I; Sociología II.

—UNIVERSIDAD DE BARCELONA -> Tenía dos departamentos en la misma facultad, en el momento de realización de este estudio. Recientemente los dos departamentos se han fusionado en uno denominado “Departament de Sociologia”, si bien se mantienen las páginas webs de los departamentos anteriores, que eran los siguientes:

Facultad de Economía y Empresa. Departamentos: Sociología y Análisis de las Organizaciones; Teoría Sociológica, Filosofía del Derecho y Metodología de las Ciencias Sociales (para la gráfica siguiente se conservan ambos).

—UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO -> Tiene dos departamentos en la misma facultad.

Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación. Departamentos: Sociología y Trabajo Social; Sociología II

—UNED -> Tiene tres departamentos en la misma facultad.

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Departamentos: Sociología I (Teoría, Metodología y Cambio Social); Sociología II (Estructura Social); Sociología III (Tendencias Sociales).

—UNIVERSIDAD DE MÁLAGA -> Tiene dos departamentos en dos facultades distintas.

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Departamento: Derecho del Estado y Sociología.

Facultad de Ciencias de la Educación. Departamento: Didáctica de las Matemáticas, Didáctica de las Ciencias Sociales y de las Ciencias Experimentales.

—UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID -> Tiene siete departamentos en dos facultades distintas (6 de Sociología y 1 de Psicología Social²)

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Departamentos: Sociología I (Cambio Social); Sociología II (Ecología Humana y Población); Sociología III (Estructura Social - Sociología de la Educación); Sociología IV (Métodos de la Investigación y Teoría de la Comunicación); Sociología V (Teoría Sociológica); Psicología Social.

Facultad de Ciencias de la Información. Departamento: Sociología VI (Opinión Pública y Cultura de Masas)

2 Según la página web del Colegio de Politólogos y Sociólogos de Madrid.

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

A la hora de contabilizar el personal docente e investigador (PDI) de Sociología en las diferentes universidades, se ha tenido en cuenta la totalidad del departamento al que el área está adscrito, por lo que en aquellos casos en los que el departamento es compartido junto a otras áreas se ha considerado la suma de estas. Además, en las páginas web de seis universidades no ha sido posible localizar los datos al respecto, no pudiendo registrar los docentes en ellas adscritos.

Así pues, en términos absolutos, se ha contabilizado entre 37 de las universidades un número de 1913 PDI de Sociología, presentando resultados heterogéneos según sexo, categoría y distribución universitaria.

En primer lugar, considerando la variable sexo, se observa que el porcentaje de hombres es un 12% superior al de las mujeres (un 56% frente a un 44%). Este dato contrasta con la creciente feminización de la sociología. Pues “no eran muchas las mujeres presentes en la sociología de 1980, pese a no estar ausentes y a ocupar en algunos casos roles muy relevantes, pero hoy no hay duda de que las mujeres son mayoría entre estudiantes, egresados y profesionales de la sociología.” (De la Fe, 2014: 137). Si atendemos a los datos más recientes del Ministerio, en su informe anual sobre el sistema universitario español registra una distribución en el PDI del 55,4% de hombres y del 44,7% de mujeres en la rama de ciencias sociales en el curso 2014-2015 (Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte, 2016: 126).

Por lo que se refiere a la distribución del profesorado por categoría profesional, la más extendida es la de Titular de Universidad (TU), confirmando la pauta del resto de ramas de enseñanza. El Profesorado Asociado es la segunda categoría profesional con mayor presencia. Este último se trata de un indicador a tener en cuenta en los análisis sobre políticas universitarias y de educación superior.

La Figura 3 muestra, en términos absolutos, que la distribución del profesorado en las distintas universidades españolas es muy heterogénea. Se ha obtenido una media de 52 docentes por

universidad, cantidad no alcanzada por un 62% de los casos. Se incluye también su distribución por departamentos con la finalidad de clarificar la información, pudiendo observar que no en todos los casos un mayor número de departamentos implica mayor cantidad de docentes. Asimismo, es preciso tener en cuenta el método empleado en la contabilización de los datos (sumando las áreas integradas en un mismo departamento), por lo que en algunos casos la cantidad total expuesta no corresponderá con los PDI específicos del área. En cualquier caso, debe tenerse presente que el hecho de disponer de más docentes no siempre comporta una mayor capacidad docente, dado que parte del profesorado puede estar contratado a tiempo parcial (como es el caso del profesorado asociado).

Los datos obtenidos encuentran un marco explicativo más amplio en el reciente análisis sobre la configuración demográfica y estatutaria del profesorado universitario en España (García Calavia, 2015). En este, el autor observa algunos elementos significativos que también afectan de manera específica al PDI del área de sociología. Entre ellos destaca la diversificación de los estatutos de integración estable a la profesión universitaria, con una apreciable disminución del profesorado funcionario y un aumento significativo del profesorado contratado, que refleja una transición de la figura del primero hacia la del segundo. Desde el punto de vista del género, el profesorado universitario en nuestro país se feminiza de manera lenta y sesgada, quedando todavía lejos de haberse roto el techo de cristal. Por otra parte, teniendo en cuenta la nacionalidad de procedencia, el profesorado universitario se internacionaliza muy lentamente. Si atendemos a la variable de edad, la pirámide del profesorado universitario es la de un grupo que envejece, comportando las cohortes de cincuenta y más años un 45% del total de efectivos. Estos rasgos, a los que no es ajeno el PDI del área de sociología, revelan que el profesorado universitario “sigue las mismas tendencias observadas en otros países en lo que se refiere a su distribución por género, país de origen y edad.” (ibíd. 94).

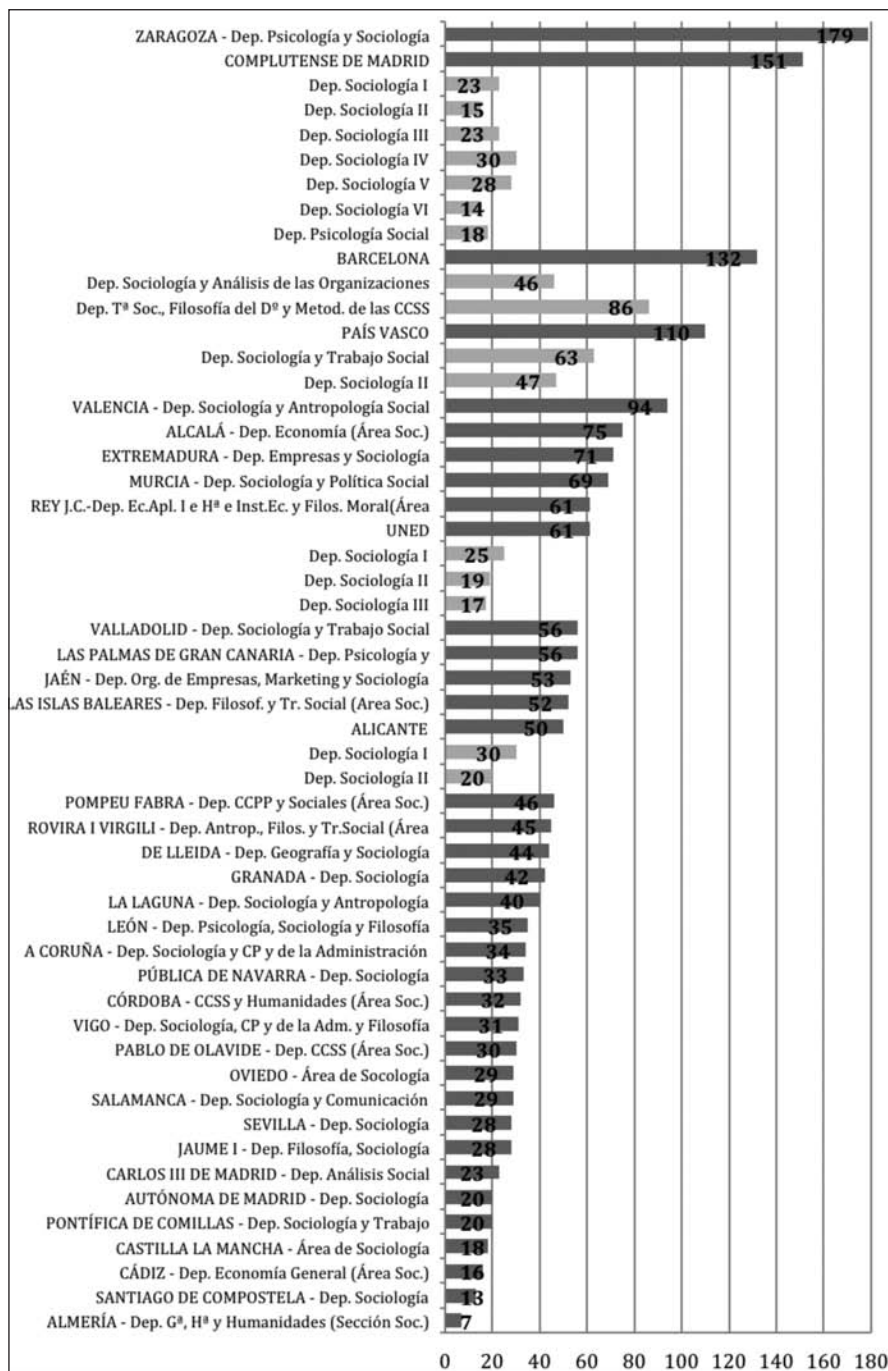


Figura 3. Distribución del profesorado en las universidades españolas

Fuente: Elaboración propia, a partir de la página del Colegio de politólogos y sociólogos de Madrid. <http://colpolsoc.org/otros-servicios/sociologia-y-ciencias-politicas-en-la-universidad/departamentos-de-sociologia-yo-ciencias-politicas/>

OFERTA FORMATIVA DE GRADO Y POSTGRADO

Respecto a la oferta formativa del área de conocimiento estudiada, se ha analizado el número de universidades que ofrecen el Grado en Sociología así como su oferta de Másteres y Programas de Doctorado.

Por lo que se refiere al primer punto, se identifica que de las 46 universidades españolas estudiadas, 15 ofrecen el Grado en Sociología, lo que apenas llega a un tercio del total. Se distingue el caso de la Universidad Pública de Navarra, a cuyo grado denomina "Sociología Aplicada".

De estas 15 universidades, 11 imparten Másteres de Sociología, lo que supone un 24% del total. Es necesario aclarar que se han seleccionado aquellos Másteres considerados más afines al área de conocimiento, ya que tratándose de una disciplina transversal, los Postgrados a los que el Graduado en Sociología puede acceder son múltiples y diversos. De hecho, en el anexo del capítulo antes mencionado dedicado al estudio de la práctica y la sociología en España se recogen 49 másteres que tienen sociología como núcleo de sus competencias principales (Fernández-Esquinas *et al.*, 2016). Los estudiantes egresados de Máster para la rama de enseñanza de Ciencias Sociales y Jurídicas, según la previsión del curso 2014-2015 son 45 077, con un 59,2% de universidades públicas y un 40,8% de universidades privadas (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2016: 51). Como información complementaria sobre la inserción laboral de los egresados universitarios, se señala que aquellos afiliados a la Seguridad Social por cuenta ajena con contrato indefinido cuatro años después de finalizar los estudios, para la titulación y ámbito de estudio de Ciencias Sociales y del Comportamientos serían el 52,6% para Primer y Segundo ciclo, el 42,4% para Máster españoles y el 42,1% para Doctorado españoles, según la situación de afiliación en el mes de marzo de 2014, para la cohorte de egresados en el curso 2009-2010 (*ibíd.* 117). Se constata que el tipo de trabajo acorde a su nivel formativo, cuatro años después de finalizar los estudios, aumenta a medida que se añade una mayor acreditación en los estudios, pasando para la rama de Ciencias Sociales y del comportamiento,

del 47,9% para quienes han cursado el primer y segundo ciclo, al 68,4% para los Máster españoles y al 94,4% para los doctorados españoles, según la misma situación de afiliación y cohorte antes señalada.

Asimismo, surge una dificultad similar a la hora de estudiar la oferta de Programas de Doctorado. Estos se han localizado en 18 universidades españolas, no relacionadas directamente con las ofertas de Grado y Máster de las mismas. Esto último se debe a la variedad que existe entre sus programas.

Así pues, mientras que 7 de las 18 universidades ofertan "Doctorado en Sociología", en el resto predomina la presencia del Doctorado en Ciencias Sociales, seguido del Doctorado en Estudios Migratorios, el contenido de los cuales determinaría una mayor o menor conexión con el área de sociología. Dentro de este último grupo, resulta interesante el Doctorado encontrado en "Análisis y Evaluación de Procesos Políticos y Sociales", ya que hace referencia directamente a uno de los campos más prácticos y de mayor aplicabilidad en el mundo laboral entre los muchos que puede abarcar el área de sociología.

Por lo que respecta al Grado en Sociología, a la luz de lo extraído en las páginas web de las diferentes universidades, se refleja de nuevo una diversidad de Planes de Estudios de los respectivos Grados. En esta ocasión, a modo de ilustración, se ha prestado atención a la variable referente a las Prácticas Externas, ya que prima el desarrollo de las habilidades prácticas propias del oficio del sociólogo.

La importancia estratégica de las prácticas se ha venido destacando en los sucesivos encuentros de la Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología. Así, en el informe sobre prácticas curriculares externas, Lucila Finkel (2014) sintetizó el papel relevante de las prácticas en la profesionalización de la sociología (también recogido en Fernández-Esquinas, 2016) que suponen, entre otros aspectos:

—Un acercamiento de la Universidad a entidades de distinto tipo (empresas, ONGs, corporaciones locales, CCAA, Ministerios, fundaciones, asociaciones).

En la Tabla 1 se indican las universidades que imparten Grado o Postgrado en sociología:

Tabla 1. Oferta formativa del área de sociología

UNIVERSIDAD	GRADO	MÁSTER	DOCTORADO
A CORUÑA	X	X	Migraciones internacionales
ALICANTE	X	–	–
ALMERÍA	–	–	Ciencias Humanas y Sociales; Estudios Migratorios, Desarrollo e Intervención
AUTÓNOMA DE BARCELONA	X	X	Sociología
BARCELONA	X	X	Sociología
CARLOS III DE MADRID	X	–	Análisis y Evaluación de Procesos Políticos y Sociales
COMPLUTENSE DE MADRID	X	X	Sociología y Antropología
GRANADA	X	X	Ciencias Sociales; Estudios Migratorios
HUELVA	–	–	Ciencias Sociales y de la Educación
LA LAGUNA	X	X	–
PABLO DE OLAVIDE	X	X	Ciencias Sociales; Estudios Migratorios
PAÍS VASCO	X	X	Estudios sobre Desarrollo; Modelos y Áreas de Investigación en Ciencias Sociales; Sociedad, Política y Cultura
POMPEU FABRA	–	–	Ciencias Políticas y Sociales
PONTÍFICA DE COMILLAS	–	–	Individuo, Familia y Sociedad: una visión multidisciplinar; Migraciones Internacionales y Cooperación al Desarrollo
PÚBLICA DE NAVARRA	X	X	Humanidades y Ciencias Sociales
REY JUAN CARLOS	X	–	Ciencias Sociales y Jurídicas
SALAMANCA	X	X	Ciencias Sociales
UNED	X	X	Sociología: Cambio Social en Sociedades Contemporáneas; Derecho y Ciencias Sociales; Análisis de Problemas Sociales
VALENCIA	X	–	Ciencias Sociales
ZARAGOZA	–	–	Sociología de las Políticas Públicas y Sociales

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta al Grado en Sociología, a la luz de lo extraído en las páginas web de las diferentes universidades, se refleja de nuevo una diversidad de Planes de Estudios de los respectivos Grados. En esta ocasión, a modo de ilustración, se ha prestado atención a la variable referente a las Prácticas Externas, ya que prima el desarrollo de las habilidades prácticas propias del oficio del sociólogo.

La importancia estratégica de las prácticas se ha venido destacando en los sucesivos encuentros de la Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología. Así, en el informe sobre prácticas curriculares externas, Lucila Finkel (2014) sintetizó el papel relevante de las prácticas en la profesionalización de la sociología (también recogido en Fernández-Esquinas, 2016) que suponen, entre otros aspectos:

—Un acercamiento de la Universidad a entidades de distinto tipo (empresas, ONGs, corporaciones locales, CCAA, Ministerios, fundaciones, asociaciones).

—Una mayor imbricación en el tejido social y empresarial (que redundará en un incremento de las posibilidades de colaboración entre la Universidad y mundo laboral en investigación, consultoría, etc.)

—El descubrimiento de nuevos nichos profesionales y el afianzamiento de los existentes (en muchas ocasiones fronterizos con otras disciplinas).

—Detectar nuevas necesidades formativas que habría que incorporar en nuestros planes de estudio.

—El afianzamiento de redes de contactos con ex-alumnos que acogen estudiantes en prácticas en sus empresas o instituciones y que realizan una función de tutorización fundamental para el buen funcionamiento de las prácticas externas.

—Desarrollar acciones para la captación y fidelización de los tutores de entidades, a partir de iniciativas que ya se están llevando a cabo en algunas universidades como: nombramiento como Colaborador en Prácticas Externas en la UCM, formación y TIU —tarjeta de identificación universitaria— en la UA, etc.

De las 15 universidades que imparten el Grado en Sociología, una de ellas (la UNED) no contempla la realización de prácticas en su planificación

docente. Entre las 14 restantes, se pueden contemplar diferencias relativas a:

—La clasificación de la materia: En 8 universidades las Prácticas Externas son de carácter obligatorio, mientras que en 6 las clasifican como materias optativas. Por lo tanto, los alumnos que estudian el Grado en Sociología en una de estas últimas universidades son susceptibles de terminar dichos estudios sin tener una visión clara y práctica de sus posibilidades frente al mercado laboral.

—El n.º de créditos: El peso de las Prácticas Externas en la titulación es bastante heterogéneo, variando estas entre 6 y 24 créditos. La mayoría (8 de los grados) les adjudica 12 créditos. Le siguen las prácticas de 6 créditos (3 grados). Los 3 grados restantes ofertan Prácticas Externas de 8, 18 y 24 créditos.

—El n.º de entidades colaboradoras: Se ofertan plazas de prácticas en una media aproximada de 23 entidades (públicas y privadas), con un intervalo de variación (considerando aquellas localizadas) entre 18 y 28 entidades.

Las Prácticas Externas son valoradas muy positivamente entre el estudiantado del grado (en especial su vertiente formativa, así como factor de motivación y de conocimiento sobre las posibilidades en el mercado laboral), por lo que sería interesante plantearse nuevas formas de organización respecto a esta variable, de manera que sus beneficios sean aprovechados al máximo (por ejemplo, el permitir una primera aproximación durante los primeros años del grado).

DIMENSIÓN INVESTIGADORA

Por último, se ha estudiado la presencia de grupos de investigación propios en los departamentos que integran áreas de sociología. Así, se ha visto que el 83% de ellos poseen grupos de investigación propios, lo que podría ser indicador de una importante actividad investigadora.

No obstante, pese a ello, las universidades detectan como uno de sus puntos débiles la dispersión y la escasa coordinación de los temas tratados por los distintos grupos, tal y como se ha sugerido en las fichas recabadas para la realización de este

informe. Por ello, se considera necesario avanzar en el establecimiento de estrategias conjuntas, de estructuras de colaboración y de trabajo en red entre los departamentos de sociología. Si bien esta consideración debe enmarcarse en un análisis de mayor calado en el contexto de las políticas educativas orientadas al fomento de la investigación en el ámbito de la Educación Superior. En este sentido vale la pena prestar atención al reciente Informe IUNE (2016) sobre la actividad investigadora de la Universidad Española en el decenio 2005-2014. En este informe se señala una disminución similar en el sistema universitario español a la del sistema científico en su conjunto, disminuyendo casi un 8% en 2014 respecto a 2010. A pesar de las condiciones adversas derivadas de la crisis que viene afectando a la economía española desde 2007, el sistema universitario ha reaccionado “mejorando sus valores de productividad, visibilidad, colaboración internacional, competitividad, o con una mayor participación en proyectos de la Unión Europea, por ejemplo.” (IUNE, 2016: 2). Por lo que respecta a la producción tanto en Ciencias Sociales como en Humanidades, se observa un crecimiento a lo largo del decenio, aunque este es menos pronunciado que en el resto de las áreas. Si bien en el informe se advierte que esta menor presencia se debe principalmente a las características de la investigación en muchas disciplinas de estas ciencias, que no son recogidas en su totalidad en las bases de datos de *Web of Science* (ibíd. 4-5), cuyo registro del conjunto de la producción científica de nuestras universidades casi se ha duplicado en el periodo analizado, pasando de 26 125 publicaciones en 2005 a 51 301 en 2014, un 96,3% más (ibíd. 3). Atendiendo al ranking por disciplinas científicas, durante el período 2009-2013, en sociología la Universidad que más destaca en cuanto a documentos (combinando indicadores de dimensión cuantitativa —número de documentos y de citas— y de dimensión cualitativa —promedio de citas, trabajos muy citados, primer cuartil—) es la Pompeu Fabra seguida de la Autónoma de Barcelona (Rankings I-UGR, 2014). Además de estos datos, sería interesante disponer de información sistematizada sobre la producción científica “compartida” y “socializada” a través de foros y encuentros periódicos, de

entre los cuales sin duda el más representativo es el que promueve la propia FES.

Entre las conclusiones del Informe IUNE, a efectos de esta nota, destacan las siguientes: una importante pérdida de recursos en el sistema científico español en el decenio analizado, con una notable disminución de la financiación de la investigación, y una reducción de un 10% en el número de investigadores; pese a ello, se observó un crecimiento importante de la visibilidad de la investigación de las universidades, ya que las publicaciones en el primer cuartil llegaron a representar el 53,23% en total en 2014. En cuanto a la producción científica, por área temática, las ciencias sociales no estarían entre las más activas, que siguen siendo Ciencias Experimentales, seguidas de Medicina e Ingeniería. Respecto a la colaboración entre instituciones, destaca el crecimiento que se produce en la colaboración internacional, en detrimento de la nacional que desciende desde 2013. Una tendencia similar se observa en la competitividad de las universidades respecto a la financiación a partir de proyectos competitivos en los planes estatales de Investigación y de los Programas Marco/H2020. Mientras que en el primer caso se observa una disminución en el número de proyectos conseguidos, en los proyectos europeos se observa un crecimiento en la mayoría de los años (IUNE, 2016: 13).

ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES

Como ya señalamos al principio, las conclusiones que se desprenden de este documento son en buena medida coincidentes con algunas de las que se alcanzaron en las rondas de intervenciones que se llevaron a cabo, tras un primer encuentro celebrado en la Universidad de Granada, en las Conferencias celebradas en la Universidad de Valencia en 2013, en la Universidad de A Coruña en noviembre de 2014 y en la Universidad de Alicante en mayo de 2016, a saber:

- Una notable disparidad de situaciones en cuanto a la ubicación de la Sociología en estructuras departamentales y de centros.
- La eliminación injustificada de la sociología en la enseñanza secundaria, en con-

traste con disciplinas como psicología, y la necesidad de su reestablecimiento en este nivel educativo (véase García Calavia, 2016).

- La detección de algunas debilidades a nivel institucional, en términos comparativos con otras titulaciones y disciplinas.
- La constatación de problemas de identidad y de representación corporativa.
- La necesidad de una mayor colaboración y diálogo entre el ámbito académico y el ámbito profesional, poniendo un foco de atención preferente a las estrategias de transición a la vida activa, y al debate sobre las competencias (sobre este último, puede consultarse, entre otros, el estudio de Alonso, Fernández y Rodríguez, 2009).
- La importancia de un mayor esfuerzo de visibilidad de la sociología.
- La constatación de una diversidad propia de la disciplina que, entendida como dispersión, puede convertirse en debilidad, si bien entendida como versatilidad podría constituir una fortaleza.

Además de estas conclusiones cabe añadir otras consideraciones que, sin ser exclusivas de la Sociología, afectan a la disciplina de manera específica, a saber:

- El perfil de profesorado de Sociología muestra que si bien la disciplina ya ha dejado de ser una “tierra sin mujeres”, todavía se deben seguir corrigiendo ciertas asimetrías que podrían venir motivadas por razón de género.
- En cuanto a la categoría profesional del profesorado de Sociología, sigue manteniéndose la dialéctica, o si se prefiere la tensión, entre profesionalización (estabilización, acreditación, reconocimiento) y proletarización (eventualidad, precarización, depreciación) propia del oficio docente, pero acentuada en el caso de las disciplinas comparativamente devaluadas respecto a las “ciencias duras”.
- En la dimensión investigadora, se percibe la tendencia a canalizar la producción científica a partir de grupos de investiga-

ción identificados y consolidados, y mediante proyectos de investigación *ad hoc*, que surgen como respuesta a demandas sociales e institucionales, y también a través de convocatorias locales, estatales e internacionales. Esto encuentra su explicación en unas condiciones de producción del conocimiento social “cada vez más desregularizadas y precarizadas y en competencia feroz con profesionales de otras ciencias sociales” (De la Fe, 2014: 138).

Qué duda cabe que una parte importante de lo que se refleja en algunas de estas conclusiones es responsabilidad directa de quienes nos dedicamos al oficio de la sociología, pero no todas ellas dependen de nosotros. Hemos sido testigos de cómo algunas decisiones institucionalmente arbitrarias y jurídicamente cuestionables —y a su vez jurídicamente cuestionadas— han amenazado la continuidad de estudios de Sociología consolidados en alguna de nuestras universidades públicas. Este tipo de medidas pueden interpretarse como la expresión de un síntoma que proyecta sobre las ciencias sociales una imagen de debilidad. Una imagen distorsionada que urge combatir y superar.

Resulta paradójico que en un momento de encrucijada como el que nos encontramos, a escala global y local, atravesado por cambios, dilemas y tensiones de orden social, económico y político, la Sociología no tenga mayor protagonismo como ciencia explicativa y comprensiva y como conciencia individual y colectiva. Ante momentos de crisis, la Sociología debe mostrarse proactiva y no conformista, tratando de ofrecer respuestas críticas, fundamentadas y responsables. Pues frente al fatalismo organizado, hoy es más necesario si cabe recordarnos que en el terreno de lo social nada es inevitable, o lo que es lo mismo, que todo es contingente —luego cambiabile— y que por ello constituye una exigencia desplazar nuestros marcos de sentido habituales, y aplicar a la propia disciplina aquello que desde ella se predica casi como axioma: la necesidad de avanzar más allá del sentido común, poniéndolo en tela de juicio, superando visiones cortoplazistas, apelando a la razón ilustrada y a la imaginación sociológica. Desde estas, el valor de la Sociología no se puede medir tan sólo

por su inmediata utilidad, sino por el *sentido* que ofrece para tomar conciencia de nuestras posibilidades de mejora como sujetos individuales y como parte de ese colectivo al que llamamos sociedad. En sociedades complejas y de conocimiento como las nuestras, la Sociología cobra sentido entonces, y debe ser cada vez más relevante, como una forma de reflexividad al tiempo que como una actividad comprometida con la transformación social orientada hacia fines emancipadores. Y para ello, entre otras tareas por hacer, debe fortalecer su legitimidad científica, recuperar su *locus* institucional y recrear su identidad académica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, L. E., Fernández, Carlos J., Rodríguez, J. M.^a (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Madrid: ANECA.
- Álvarez-Uría y Varela, J. (2000). *La galaxia sociológica*. Madrid: Ediciones de la Piqueta.
- Beltrán Llavador, J. (2014). *El área de conocimiento de Sociología en las Universidades españolas*. Informe presentado en la II Conferencia de Responsables Académicos del Área de Sociología. Universidad de A Coruña, 20 de noviembre.
- Beltrán Llavador, J. (2014). ¿Para qué sirve la sociología? *Revista Española de Sociología (RES)*, 22, pp. 127-134.
- De la Fe, Teresa (2014). ¿Para qué sirve la sociología? *Revista Española de Sociología (RES)*, 22, pp. 135-141.
- Durán, M. A. (2001). La actual institucionalización de la sociología en España. En Campo, S. (dir.), *Historia de la sociología española*. Barcelona (pp. 285-321). Madrid: Ariel.
- Evetts, J. (2012). Professionalism: Value and Ideology. *Sociopedia.isa*, DOI: 10.1177/205684601231.
- ESA (2015), 12th Conference of the European Sociological Association 2015, 25-28.8. *Differences, Inequalities and Sociological Imagination*. <http://www.esa12thconference.eu/>
- Fernández-Esquinas, M., Finkel, L., Domínguez-Amorós, M., Gómez-Yáñez, J. A. (2016). Studying and Practicing Sociology in Spain. En Wolfram Breger, Katrin Spate and Paula Wiesemann (eds.) *Handbuch Sozialwissenschaftliche Berufsfelder: Modelle zur Unterstützung beruflicher Orientierungsprozesse* (pp. 267-285). Springer Verlag.
- FES (2016). XII Congreso Español de Sociología-Federación Española de Sociología. *Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología*. <http://www.fes-sociologia.com/xii-congreso-espanol-de-sociologia/congress/12/>
- Finkel, L. (2014). *Las prácticas curriculares en Sociología: diagnóstico sobre su gestión y funcionamiento en las universidades españolas*. Informe presentado en la II Conferencia de Responsables Académicos del Área de Sociología. Universidad de A Coruña, 20 de noviembre.
- García Calavia, M. A. (2015). El profesorado universitario en España. Cambios en su configuración estatutaria y demográfica. *Revista Española de Sociología (RES)*, 24, pp. 85-94.
- García Calavia, M. A. (2016). Una educación sin sociedad. *Levante*, 22 de julio. En: <http://www.levante-emv.com/opinion/2016/07/22/educacion-sociedad/1447512.html>
- Ilustre Colegio Nacional de Doctores y licenciados en Ciencias Políticas y Sociología. Colegio de Polítólogos y Sociólogos de Madrid: <http://colpolsoc.org/>
- IUNE (2016). *Informe IUNE 2016. Actividad investigadora de la Universidad Española*. INAEUC, Research Institute for Higher Education and Science.
- Libro Blanco. Título de Grado Ciencias Políticas y de la Administración, Sociología y Administración Pública*. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2005.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015). *Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2014-2015*.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016). *Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2015-2016*.
- Morente Mejías, Manuel (2000). Sociología en España. Una aproximación sintética. *Revista de Estudios Políticos*, n.º 108, abril-junio, 271-292.

Picó, J. (2003). *Los años dorados de la sociología (1945-1975)*. Madrid: Alianza.

Rankings I-UGR (2014), *Universidades españolas según campos y disciplinas científicas*. Accesible en <http://dicits.ugr.es/rankinguniversidades>.

NOTA BIOGRÁFICA

José Beltrán Llavador es profesor titular del Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València (UV), director del Departamento (2012-2015). Doctor en Filosofía. Autor y editor de numerosas publicaciones centradas en la esfera educativa y en el análisis social como Sociología de la educación (McGraw-Hill, 2011) o Sociedad, familia y educación (Tirant lo Blanch, 2010). Director de la colección Polis-Paideia; miembro del consejo de redacción, y evaluador externo, de diversas revistas españolas y latinoamericanas de prestigio. Miembro de la Asamblea Federal de la Federación Española de Sociología (FES) y de la International Sociological Association (ISA). Miembro fundador de la Conferencia para la Coordinación Académica de la Sociología. Ha impartido cursos y conferencias en universidades de España, Portugal, Italia, Alemania, Brasil, México, Bolivia, Cuba, Argentina. Ha participado en proyectos de investigación y de cooperación de ámbito estatal e internacional. Entre ellos, "Reformas educativas y enseñanza superior: Impactos de la globalización en el acceso e inclusión social" en el marco de las acciones de cooperación Hispano-Brasileñas, así como "Watan" para la creación de una Facultad de Magisterio en Guatemala. Coordinador del equipo de la UV en la Red Iberoamericana de Investigación en Políticas Educativas (RIAIPE), que ha desarrollado el proyecto Alfa de la Comisión Europea "Programa Marco Interuniversitario para una política de equidad y cohesión social en la Educación Superior"; y del equipo de la UV dentro del proyecto internacional TO-INN, sobre universidades pedagógicas. Miembro

del Grupo de Trabajo Universidades y Políticas de Educación Superior en el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

ANEXO 1

DEPARTAMENTO/SECCIÓN/ÁREA DE SOCIOLOGÍA DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

1—Datos generales:

Ubicación de la unidad académica

Página web/intranet

Datos de contacto

2—Personal por categorías

(Datos generales, páginas web (si cabe), Currículums de los docentes (si cabe), investigadores/as, becarios/as)

3—Titulaciones de Grado (de Sociología y/o de otras en las que se participa)

Grado de Sociología (Plan de estudios)

Titulaciones de Grado en las que se participa (titulación y título de asignaturas)

4—Titulaciones de Postgrado (de Sociología y/o de otras en las que se participa)

Másteres oficiales

Másteres propios

Programas de Doctorado en Sociología

Otras titulaciones

5—Grupos de investigación vinculados a la unidad académica

6—Puntos fuertes a visibilizar y/o mantener

7—Aspectos débiles a mejorar y/o cambiar

8—Comentarios adicionales

Notas de Investigación / Research Notes

La Sociología como profesión: Estrategias de potenciación de la profesión sociológica en el Principado de Asturias *Sociology as a Profession: Strategies for Upgrading the Sociological Profession in the Principality of Asturias*

***Ángel Alonso Domínguez**

Departamento de Sociología. Universidad de Oviedo. España/*Spain*
alonsodangel@uniovi.es

Nerea Eguren Adrián

Consejería de Servicios y Derechos Sociales del Principado de Asturias. España/*Spain*
nerea.egurenadrian@asturias.org

Antón González Fernández

Observatorio sobre Drogas y Adicción a las Bebidas Alcohólicas del Principado de Asturias. España/*Spain*
joseantonio.gonzalezfernandez@asturias.org

Recibido / Received: 12/05/2016

Aceptado / Accepted: 20/08/2016

RESUMEN

El objetivo del artículo es establecer un debate sobre la situación actual de la sociología como profesión, identificando elementos que permitan clarificar y concretar el rol profesional del sociólogo, que no acaba de encontrar el reconocimiento y el espacio necesario que sí existe para otras disciplinas dentro de las Ciencias Sociales.

El artículo examina, en primer lugar, el contexto global y local en el que se encuentra la profesión. En segundo lugar, analiza los elementos o factores relacionados con la situación de la profesión en tres niveles propuestos (macro, meso y micro). Los retos de la Sociología discurren entre la orientación hacia los problemas de interés público, la búsqueda de la fortaleza grupal, o de un enfoque académico que revalorice la sociología aplicada y descriptiva.

En las conclusiones se aportan ideas operativas y estrategias de actuación respecto al quehacer sociológico para potenciar la profesión.

Palabras clave: Sociología, profesional, Ciencias Sociales, ideas operativas, Asturias.

ABSTRACT

The purpose of this article is to establish a discussion of the current status of sociology as a profession. We aim to identify those elements which clarify and define the professional role of the sociologist, who is not given the necessary recognition and space awarded to other disciplines within Social Sciences.

The paper, first, examines the global and local context in which the profession exists. Secondly, it analyzes the elements or factors related to the situation of the profession in three proposed levels (macro, meso and micro). The challenges of Sociology run from the orientation through problems of public interest to strengthening the discipline and also establishing an academic approach that revalues applied and descriptive sociology.

The conclusions provide operative ideas and action strategies regarding the sociological endeavour in order to enhance the profession.

Keywords: *Sociology, professional, Social Sciences, operational ideas, Asturias.*

***Autor para correspondencia / Corresponding author:** Ángel Alonso. Departamento de Sociología. Facultad de Economía y Empresa. Edificio Departamental, 2.ª planta. Campus Universitario del Cristo s/n. 33006 Oviedo.

Sugerencia de cita / Suggested citation: Alonso-Domínguez, A., Eguren, N., González-Fernández, J. A. (2016). La Sociología como profesión: Estrategias de potenciación de la profesión sociológica en el Principado de Asturias. *Revista Española de Sociología*, 25 (3 Supl.), 171-188. (<http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2016.13>)

INTRODUCCIÓN¹

En el momento del nacimiento del Colegio de Sociólogos y Politólogos de Asturias (CAPS) (2012) un grupo de profesionales se planteó la oportunidad de abrir un debate reflexivo sobre la profesión sociológica en la situación histórica actual en España y en Asturias. Y esto no solo por el mismo hecho de la creación del Colegio profesional en nuestra Comunidad Autónoma, sino por la opinión mayoritariamente compartida dentro del colectivo profesional de que la profesión se encuentra en un momento que podríamos calificar de incertidumbre e indefinición.

No se trata de una opinión liderada por un grupo y trasladada al resto de miembros en contra del mayoritario parecer. Antes al contrario, se trata de una reflexión planteada desde hace ya algunos años (al menos desde los primeros de este siglo *xxi*) por otros grupos profesionales del resto de España (Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Sociología y CC Políticas de Navarra 2008a) y ante la que, en consecuencia, la sociología asturiana no ha quedado al margen. Sin ir más lejos, en el XI Congreso nacional organizado por la Federación Española de Sociología (FES), se celebró un *simposio* denominado *La profesión sociológica en España* y en el X Congreso se debatieron asuntos profesionales en el grupo de trabajo *La Sociología como Profesión*. En el trabajo de estos grupos (Gómez-Yáñez, 2010; 2012) y en las lecturas propuestas en el grupo homónimo creado en el seno del CAPS junto con la Asociación Asturiana de Sociología (AAS), encontramos una idea recurrente: la práctica profesional sociológica se encuentra en la actualidad en una situación de inseguridad (valga el psicologismo) profesional. De hecho, nos atrevemos a afirmar que la existencia de tantos artículos y grupos de trabajo sobre el tema son una prueba de cargo sobre las dudas que, sobre su entidad y pertinencia académico-profesional, asaltan en la actualidad al colectivo de profesionales sociólogos.

1 **Nota respecto al lenguaje de género:** conscientes de la importancia y necesidad de utilizar el lenguaje de género en el presente documento, pero con el fin de evitar la reiteración, se señala que el término “sociólogo/s” se refiere tanto a sociólogo/s como a socióloga/s.

Como prueba de esta situación, al tiempo que se realizaba en Asturias la reflexión colectiva que da lugar al presente documento, se celebraba los días 21 y 22 de noviembre, en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia la Primera Conferencia de Responsables de Sociología de las Universidades Españolas con el objeto de llevar a cabo una reflexión colectiva sobre la situación de la sociología en nuestro país, tanto desde un punto de vista académico, disciplinar y profesional.

Este hecho corrobora la corriente existente en la actualidad dentro de nuestro país sobre la necesidad de reflexionar acerca de la situación académica y profesional de la sociología. Hay que destacar que no somos la única disciplina/profesión que se encuentra en esta encrucijada; ciertamente otras disciplinas y profesiones con mayor recorrido temporal se encuentran en una situación similar sin que hayan emprendido un camino como el que la Conferencia citada y este documento pretenden iniciar. Este es un aspecto que queremos destacar como valioso y positivo desde el inicio de esta reflexión, ya que esta mirada hacia el interior y el exterior consideramos constituye una palanca de cambio y un punto de inflexión en nuestra profesión.

Esta situación es el marco en el que se crea el CAPS, y no parece un trabajo vano comenzar dedicando un tiempo y esfuerzo a pensar sobre la situación en la que se encuentra la profesión, cuáles son sus debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, cuáles pueden ser algunos de los caminos y de las estrategias a seguir por el CAPS de cara a futuras actuaciones.

DISEÑO Y METODOLOGÍA

Desde un principio, el proceso de reflexión se guió por dos principios rectores: la participación y el carácter operativo. El principio de la participación buscaba reunir y confrontar las experiencias, opiniones y sugerencias de toda la comunidad sociológica asturiana con el doble objetivo de elaborar un texto plural y representativo al tiempo que ir legitimando y consolidando cada uno de los borradores surgidos de este proceso. El principio de la operatividad se estableció con el fin de obtener un

documento que sirviera para difundir a otros colectivos las propuestas y demandas de la comunidad sociológica. Esta reflexión debía tener un resultado práctico que facilitase un camino de mejora de la profesión.

Con ambos criterios se estableció una metodología de participación y elaboración de trabajo en torno a tres fases, cuyo calendario se inició en junio de 2013 y finalizó en febrero de 2014.

En primer lugar, utilizando el soporte de comunicación que ofrecieron tanto la AAS como el CAPS, se invitó al conjunto de personas asociadas y colegiadas a la creación de un grupo de trabajo que estableciera los elementos principales del debate e identificara aspectos operativos.

En una segunda fase, se propuso que cada una de las personas integrantes del Grupo de Trabajo elaborase un texto de ideas que incluyera aquellos conceptos clave que considera centrales en su planteamiento, con un breve desarrollo de los mismos. Los coordinadores del Grupo de Trabajo realizaron un texto resumen de las propuestas principales para, posteriormente, remitirlo a los miembros del Grupo.

En una fase posterior, se ofreció al conjunto de personas asociadas (y a algunos “evaluadores” externos) la posibilidad de conocer el texto elaborado para que pudieran realizar aportaciones al mismo. Una vez recogidas todas las sugerencias recibidas de la fase anterior, se elaboró un texto definitivo que constituye el marco previo que definirá el documento sobre «La Sociología como Profesión» (para más detalles, ver Anexo 1).

IDEAS EXPLICATIVAS: CONTEXTO GLOBAL Y LOCAL EN EL QUE SE ENCUENTRA LA PROFESIÓN

Como se ha señalado anteriormente, la profesión parece encontrarse en la actualidad en un momento de incertidumbre, aunque no siempre ha sido así. Durante los años 70 y 80, el contexto socio histórico español de aquellos años quizás favoreció el conocimiento y prestigio de la sociología en los ámbitos académico, mundano o popular y profesional en nuestro país, a partir de las demandas de la «nueva» sociedad española

(Del Campo, 2001; Díez Nicolás, 2007; Ortí, 2007, Rodríguez-Ibáñez, 2011). Figuras como Salvador Giner, Salustiano Del Campo, Emilio Lamo de Espinosa, Francisco Ayala, Juan José Linz, Amando de Miguel, Manuel Castells, Jesús Ibáñez, Inés Alberdi, Javier Elzo, Julio Pérez Díaz, Carlos Moya, José María Maravall, José Luis Escotado o José María Sánchez Carrión son parte de un largo etcétera que, cada uno en su ámbito de investigación, docencia o trabajo, destacaron y prestigiaron (y continúan haciéndolo) tanto la perspectiva de conocimiento sociológico como a sus profesionales, situándola en lo más alto de la escala del crédito académico, profesional y popular.

Pero, con la «normalización» democrática de los 90 años, ese vigor que la sociología alcanza en los años precedentes parece perder impulso, y con él el liderazgo profesional, académico y popular alcanzado. Sin embargo, al mismo tiempo, los años 90 fueron el período en el que se crearon más plazas de sociólogos en las Administraciones Públicas y en el que más aumentó el número de facultades y departamentos universitarios (Alvira, 2001). La explicación a esta (al menos aparente) contradicción que supone el inicio del declive del prestigio académico, profesional y popular al mismo tiempo que crecimiento de puestos de trabajo específicos en nuestra materia, puede ser interpretada por un lado como la recogida de los frutos de la siembra y el excelente trabajo llevado a cabo en las décadas anteriores y, por otro, en el desarrollo universitario que vive nuestro país desde finales de los años 80 gracias al impulso autonómico dado a los campus universitarios.

En cualquier caso, en la primera década del siglo XXI la profesión sociológica permanece, a juicio mayoritario de sus profesionales, en esa dinámica gris, de tono bajo en la que se situó en los años 90, quizás sólidamente instalada en el espacio académico, pero alejada del debate público y profesional, del debate de los procesos y de las ideas sociales, en flagrante abandono de su identidad, que por nacimiento y tradición la sitúa en el centro de los grandes debates históricos de cambio intelectual y social (Machado, 2012; Cock, 2013), algo que resulta particularmente llamativo en el momento actual.

No deja de ser curioso que la actual débil posición de la profesión sociológica, al menos en nuestro país, coincida con uno de los momentos de tensión, cambio, transformación (que cada cual elija sus adjetivos) de mayor trascendencia de las últimas décadas. Y no solo por lo que está ocurriendo en nuestro país, sino porque lo que está pasando aquí está directamente relacionada con lo que está ocurriendo a nivel europeo y mundial; cambios en el statu quo de la geopolítica mundial (con el crecimiento de China y de los países de la región asiática), cambios socioeconómicos internos en otras grandes regiones como Sudamérica (Brasil, Chile, Venezuela, Perú o Colombia), Rusia y la misma Europa occidental, con el declive y desmantelamiento de los modelos de Estado del Bienestar nacidos después de la II Guerra Mundial, proceso animado al calor de la crisis económico-financiera e implementado a través de las soluciones neoliberales de los gobiernos nacionales de corte conservador y las esferas de poder económico/financiero de la Unión Europea (Beck, 2001). Allí donde se mire sociológicamente hablando tanto a nivel macro, meso o micro, fuera o dentro, se están produciendo tal cúmulo de cambios y transformaciones que resulta paradójico que al mismo tiempo la interpretación sociológica tenga escasa presencia.

Al acercarnos al análisis de los **elementos** que explican esta situación encontramos al menos **tres dimensiones o niveles contextuales**; una **macro estructural**, en el horizonte de las grandes corrientes ideológicas y sociales a nivel mundial y europeo, que ciertamente escapan a las posibilidades de actuación de los profesionales sociólogos, pero que debemos de analizar en la fase de identificación de los factores que explican la situación que vive la profesión en la actualidad. Una **dimensión meso**, intermedia, que explicaría la situación de la profesión sociológica en el contexto de la sociedad española actual. Y un **nivel micro**, perteneciente al contexto de nuestra comunidad autónoma.

Una vez señalados y analizados los elementos o factores relacionados con la situación de la profesión en los tres niveles propuestos (macro, meso y micro), estaremos en condición de plantear estrategias de actuación, prácticas concretas, en el nivel de actuación inmediata del CAPS.

a) Nivel Macroestructural

El liberalismo económico como perspectiva dominante

Como dimensión macroestructural, identificamos dentro de las grandes corrientes ideológicas que en cada momento favorecen la visibilidad de determinadas líneas de pensamiento, el resurgimiento del discurso económico neoliberal que tuvo lugar en la década de los 80 en USA e Inglaterra, liderados por Reagan y Thatcher, y que llegaría en los 90 a España y otros países europeos como Alemania, Italia, Francia o Portugal, con los gobiernos conservadores, como uno de los factores que explican el paso a segundo plano de la visión sociológica.

Como sabemos, la sociología nació y creció primero estructural y luego crítica. En la actualidad la corriente mundial del pensamiento dominante es económica y psicologista, relegando hacia una posición periférica en el «juego» de las disciplinas científicas el discurso sociológico que replica ambos supuestos. La sociología crítica se desarrolló como reacción a la ciencia positivista y esto significa un interés no solo por la comprensión del mundo social, sino también por el cambio, por la transformación social y política (Machado, 2012; Lichtenstein, 2013). Y frente a esta perspectiva clásica de la sociología, el discurso económico neoliberal fundamenta y favorece las explicaciones sobre la realidad social desde la perspectiva economicista y psicologista (individualista), en las que la situación que realmente ocupa cada persona dentro de la estructura social tiene poco que ver con su contexto de socialización (*de dónde viene*), sino que se explica por su proyecto personal (*hacia dónde quiere ir*) tanto desde el punto de vista económico como psicológico, por sus cualidades y actitudes (la responsabilidad de lo *que te pasa* y de *cómo te sientes* es individual), y que minimizan como irrelevante el factor del contexto, negando o reduciendo la importancia (empíricamente comprobada) del entorno social no ya sobre la situación sino sobre el proyecto personal de cada uno. Como sabemos «*de dónde vienen las personas*» determina en alto grado no solo «*hacia dónde quieren ir*», sino por supuesto, «*a dónde terminan efectivamente llegando*».

La evidencia empírica sobre el peso que el contexto social tiene como factor que correlaciona fuertemente con las conductas y situaciones o posiciones sociales de las personas es profusa en todos los ámbitos, de tal forma que existen centros específicamente dedicados a resumir la evidencia de la investigación social internacional, como, por ejemplo, la *Campbell Systematic Reviews* sobre los efectos de las intervenciones de la delincuencia y la justicia, la educación, el desarrollo internacional, y el bienestar social; sobre la relación existente entre la clase social de pertenencia y las probabilidades de disfrutar de una larga carrera formativa y de alcanzar un buen puesto de trabajo (Grundiza y López-Vilaplana, 2013); o sobre el famoso concepto de «capital social» entendido como «normas y redes que facilitan la acción colectiva» (Woolcock, 2001) en relación a la disponibilidad de mayores y mejores oportunidades para aquellas personas que cuentan con más apoyos u oportunidades sociales (redes sociales y recursos institucionales).

En clave de autocrítica, y como complemento a lo señalado sobre la hegemonía actual del discurso económico liberal para explicar la realidad, Gómez-Yáñez señala en sus *comentarios* a este texto que «*La sociología ha abandonado el mercado. Por alguna razón, la sociología decidió que el mercado era homo económico... En términos prácticos esto es grave, porque ha alejado a los sociólogos de la lógica económica: consideran el marketing como una maldición en vez de como sociología aplicada, no saben de economía, etc.*».

b) Dimensión meso

En el discurso de la autocrítica, como elemento *meso*, algunos de los colegas que han escrito sobre la cuestión están de acuerdo en que buena parte de la responsabilidad de la pérdida de presencia profesional en nuestro país la tiene el propio colectivo de sociólogos y ello por varias cuestiones.

Falta de conexión con el debate público

Por un lado, se señala la falta de un discurso sociológico relevante sobre temas sociales de interés para los ciudadanos (Tezanos, 2001; Pérez-Yruela, 2007a; Fernández-Alcalde, 2010); buena parte de la producción sociológica actual se produce y se orienta

en y hacia el entorno académico más que a las preocupaciones sociales más notables, o al menos esto parece ser lo que llega a la opinión pública.

El conocimiento sociológico desde el inicio de la crisis en nuestro país ha participado del debate público y político pero no así los sociólogos. Movimientos sociales como el 15-M o Stop Desahucios han puesto sobre la mesa grandes temas sociales clásicos y modernos, pero es notable la escasa presencia de profesionales de la sociología que han participado en el debate experto, especialmente significativa en momentos en los que el discurso sociológico debería de destacar sobre otros enfoques académicos, teóricos y profesionales.

El conocimiento experto, «la imaginación sociológica» (Mills, 1969), o lo que en términos más actuales Gómez-Yáñez (2012: 129) denomina la «perspectiva productiva, ver lo que otros no ven» destaca por su ausencia en un contexto social particularmente necesitado de explicaciones sociológicas, y cuando se dan, frecuentemente son emitidas por especialistas de otras disciplinas. El aumento de la pobreza y el debate sobre la creciente desigualdad social en relación con el modelo de estado; el impacto que las tecnologías de la comunicación están teniendo en el nacimiento y desarrollo de los movimientos sociales de contestación, el comportamiento de las élites o la cultura política de nuestro país en relación al modelo de gestión de los recursos públicos y su impacto en el modelo político y social, son temas de enorme calado, de gran actualidad y en los que los profesionales de la sociología no participan cuando su formación les cualifica especialmente para ello.

La popularización del Conocimiento Sociológico

La popularización del Conocimiento Sociológico ha sido en ocasiones utilizada como explicación del declive de la sociología como profesión; la paradoja sociológica es que su *punto de vista* ha permeado el discurso profesional del resto de las ciencias sociales, el discurso político oficial, el de los medios de comunicación y el del «conocimiento mundano», de tal forma que la voz de los profesionales de la sociología ha perdido peso como referente a la hora de buscar una explicación sobre «lo que pasa».

El hecho de que el discurso y la terminología sociológica hayan traspasado otros ámbitos de

conocimiento es comprensible, dada la necesidad de explicaciones e interpretaciones de la compleja realidad social y, en todo caso, es más un éxito que un demérito para la profesión sociológica. Nos atrevemos a afirmar que ese no es el problema, sino la colonización del espacio profesional sociológico por personas no expertas, no adiestradas específicamente en este ámbito de conocimiento, lo que ha trivializado y desdibujado el discurso especializado (Béteille, 2013) apartándolo del conocimiento científico, empíricamente fundado y sustituyéndolo frecuentemente por otros discursos débiles, ideológicamente contaminados, a-científicos, que no pasan de la mera opinión, contribuyendo de esta manera a su desprestigio.

Ligado a la popularización de la perspectiva sociológica, la aparición de especialidades profesionales en competencia con la profesión sociológica ha contribuido también a restar visibilidad a la profesión. Así, a especialidades académico-profesionales tradicionalmente en «competencia» con la sociología como pueden ser la Antropología Social y Cultural, la Etnografía, las Ciencias Políticas, la Economía o la Demografía, en las últimas décadas se han sumado nuevas especialidades que han ocupado o colonizado su espacio profesional. En esta categoría se sitúan titulaciones como Educación Social, Relaciones Laborales, Trabajo Social, Ciencias del Trabajo, Investigación y Técnicas de Mercado, Ciencias y Técnica Estadísticas, etc., que poco a poco han contribuido a restar espacio profesional a nuestro ámbito de conocimiento.

Pérdida de profundidad y falta de innovación

Los «padres» de la sociología tienen su lugar en el pensamiento actual (Lichtenstein, 2013) pero a la falta de interés por la profesión sociológica ha contribuido también la ausencia de creación teórica innovadora dentro de la propia sociología, que vaya más allá de las continuas revisiones de los clásicos. Se ha mostrado de esta manera ante la comunidad científica, profesional y ciudadana como una producción teórica agotada o falta de ideas nuevas.

Sin embargo, en el ámbito internacional, autores contemporáneos como Beck (2002) o Bauman (1999) han acuñado conceptos y modelos innovadores de interpretación de la realidad social que han

supuesto una renovación y actualización de la teoría y la investigación sociológica aplicada. En cualquier caso, estas innovaciones no llegan con la adecuada fluidez al debate público ni son empleadas por la comunidad de sociólogos más allá del entorno académico, donde sí es apreciada y valorada.

Es curioso, también, que la profesión sociológica dude sobre su pertinencia o relevancia como conocimiento experto dentro de las ciencias sociales, cuando los premios Príncipe de Asturias en su corta vida han otorgado el galardón a un total de 8 profesionales de la sociología. Han sido merecedores de este premio en la categoría de *Ciencias Sociales* la recién galardonada Saskia Sassen, Ralf Dahrendorf, Jürgen Habermas, Anthony Giddens, Luis Díez del Corral y Juan José Linz. Además de Zygmunt Bauman y Alain Touraine, que lo fueron en *Comunicación y Humanidades*. Es este un hecho que debería ayudarnos a reflexionar sobre si la vitalidad de la profesión corre en paralelo con el reconocimiento académico de la disciplina.

Falta de rigor teórico y metodológico

También se denuncia en muchos casos la falta de rigor, de profundidad teórica, metodológica de las obras producidas o editadas (Subirats, 2007), y la escasa o nula presencia internacional de la sociología española puede ser una buena muestra de ello (Pérez-Yruela, 2011). Es sin duda una responsabilidad que nos atañe directa y particularmente, ya que nos compromete como profesionales «creíbles», si de reclamar atención y respeto se trata.

Hemos de reconocer que en algunas ocasiones, atraídos u obligados bien por la urgencia, bien por la necesidad, la precariedad e inestabilidad laboral o, por qué no decirlo, por la debilidad consustancial de la condición humana ante el halago personal o la anhelada fama o popularidad, algunos de nosotros hemos podido sentirnos tentados a involucrarnos en trabajos, investigaciones, redactar artículos o a participar en charlas como expertos sin responder al perfil necesario.

Dentro de este factor, pero ligado también a otros que explican la debilidad de la profesión en la actualidad (como los ya citados abandono del «mercado», el marketing o el mercado de trabajo en manos de los economistas, la pérdida de profundidad y falta de

innovación e incluso el analizado a continuación (escaso prestigio de la sociología aplicada y descriptiva) aparece la deficiente formación que la profesión tiene (en general) en un ámbito fundamental para el conocimiento social como es la matemática estadística, aspecto considerado durante décadas como de segundo orden en un currículum académico universitario marcado en exceso por la «teorización», punto débil de la profesión sociológica que necesariamente hay que corregir dentro de una estrategia de revalorización, tal y como recoge la *Conferencia de Responsables Académicos del Área de Sociología de las Universidades Españolas*².

Escaso prestigio de la sociología aplicada y descriptiva

Las administraciones públicas, las empresas, las organizaciones políticas, organismos de todo tipo, utilizan constantemente investigaciones basadas en datos empíricos para ayudar en la toma de decisiones, con el objeto de ir más allá de la opinión y la ideología respecto a sus actuaciones. En este tipo de estudios la explotación de bases de datos secundarias, registros administrativos y las encuestas son herramientas de investigación aplicada y descriptiva útiles para reducir el margen de error en la toma de decisiones y en la mejora de la relación coste/efectividad.

Sin embargo, esta rama de la sociología es vista en ocasiones por una parte del colectivo profesional como una práctica de «segundo nivel» basando quizás su opinión en el empleo de técnicas de investigación y modelos teóricos alejados de la sofisticación o excesiva elaboración propias de la sociología más teórica (Valdera, 2011).

Parece indiscutible la falta de interés, o incluso de aprecio, que dentro de la sociología académica despierta la producción sociológica aplicada y descriptiva, desarrollada en el mundo empresarial y de la administración (Gómez-Yáñez, 2012). Sin embargo esta sociología aplicada hace posible la

toma de decisiones, combinando la flexibilidad en la utilización de métodos, técnicas e instrumentos; en definitiva una «*adaptación constructiva a diferentes alternativas de trabajo y desafíos*» (Machado, 2012: 119) que la convierten en una de las líneas de trabajo profesional de mayor relevancia actual y futura (Pérez-Yruela, 2007a).

Prestigiar y valorar desde dentro de la profesión esta rama de la sociología aplicada, revalorizarla mediante las acciones adecuadas, sería hacerlo del conjunto de la profesión, y también de cara a los ciudadanos, las empresas y los entes públicos, reforzando el vínculo y la cercanía con todos ellos (Tezanos, 2001; Pérez-Yruela, 2007b; Gómez-Yáñez 2012).

Marco de juego legal de los colegios profesionales

En este contexto aparece como factor añadido una nueva amenaza; la modificación de la ley de colegios profesionales que, en la dinámica de liberalización profesional del espacio económico de la Unión Europea, aparece como un riesgo más de dispersión del perfil profesional del sociólogo. El concepto de «profesional sociólogo» puede ir a menos a favor de la «práctica sociológica». Evidentemente, esto no afecta al conocimiento sociológico, ni al concepto mismo de sociología, pero sí al de sociólogo definido frente a otros profesionales asociados al campo teórico del conocimiento social.

Por otra parte, la atomización de los sociólogos (Alvira, 2001; Machado, 2012) estaría produciendo en determinados ámbitos una falsa sensación de distanciamiento del trabajo sociológico. Nuestra profesión es rica, compleja y diversa pero la «soledad» del sociólogo potencia esta visión de renuncia, de trabajar al margen de la profesión que se refleja en las pocas encuestas que existen en España sobre el perfil profesional del sociólogo (Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Sociología y CC Políticas de Navarra 2008a; 2008b) e impide la introducción de regulaciones normativas que delimiten el ámbito del ejercicio de la profesión (Machado, 2012).

Tampoco desde las propias instituciones profesionales (universidades, colegios, asociaciones) se presta la suficiente atención a las dinámicas de sus graduados, sus competencias, su vocación o interés

2 Celebrada en la *Facultat de Ciències Socials, Universitat de València* el 21 y 22 de noviembre de 2013. Documento disponible en: <http://www.fesweb.org/uploads/files/conferencia-responsables-academicos/acta-reunion-noviembre-2013.pdf>

instrumental, ni a su satisfacción con la elección realizada, más allá del conocimiento por medios informales; una falta de interés, en definitiva, que dificulta la mejora de la profesión (Cipriani, 2012). Las instituciones profesionales de la Sociología deben potenciar la visibilización de la profesión, constituyéndose en instrumentos de presencia y alianza con otras ciencias sociales (Guilló, 2007). En este sentido, la constitución de pleno derecho del CAPS debería significar una buena oportunidad para la integración de los sociólogos asturianos, así como para la defensa del estatus profesional, de fortalecimiento de un «espíritu de cuerpo» que se desvanece más allá de la Universidad (Fernández-Alcalde, 2010).

c) Nivel micro

Los escasos profesionales sociólogos que actualmente trabajamos en nuestra Comunidad Autónoma nos encontramos con un entorno poco favorable y con limitaciones importantes, y no solo por las intrínsecas a una región de reducido tamaño, sino porque el peso que tienen en entornos profesionales como la Universidad o la Administración regional (que podrían servir de espacios de visualización al resto de la sociedad), es muy pequeño. En el primer caso por no existir facultad propia y en el segundo porque no existe perfil profesional definido como tal a nivel de grupo, cuerpo o escala, lo que a nuestro juicio influye en la presencia de la profesión en ámbitos en los que tendría perfecto encaje. Estas y otras **debilidades** se detallan a continuación.

Comunidad Autónoma de tamaño pequeño

En el juego de los grupos sociales evidentemente el tamaño importa; el volumen de los grupos se relaciona con su peso en términos de poder y capacidad de influencia. Una comunidad autónoma pequeña como Asturias no facilita la existencia de un grupo profesional como el nuestro que, por sus propias características, ofrece productos y servicios a un número de clientes reducido; organizaciones o empresas de media o pequeña dimensión, apenas un millón de habitantes, administración regionales y locales de tamaño acorde, lo mismo que su Universidad (cuestión que trataremos a continuación) y un entramado empresarial de herencia industrial que ni por orientación ni por tamaño, es capaz de

absorber ni a un gran número de profesionales sociólogos ni a los productos que estos ofrecen.

Con este «techo» cuantitativo, la pregunta relevante que nos planteamos es si la presencia de la profesión en Asturias está por debajo de la capacidad de carga del entorno. Para responder a dicha cuestión podemos tomar como ejemplo el número de sociólogos en la administración, de cuya observación es fácil concluir que la capacidad de carga de profesionales sociólogos del mercado de trabajo de nuestra región tiene aún recorrido al alza. Si hacemos un sencillo ejercicio aritmético para corroborar cuantitativamente esta afirmación, de los cerca de 60 000 trabajadores existentes en Asturias en las diferentes administraciones públicas en 2012³ (del Estado, administración regional, local y universidad de Oviedo) cerca de 35 700 pertenecían a la regional de los que, solamente 7 (6+1, ya que una se encuentra en un organismo autónomo) son de plazas de sociólogo, lo que porcentualmente significa el 0,016% de todos los trabajadores de la administración regional. Aumentar este microscópico porcentaje a un 0,10% significaría multiplicar por 6 las plazas de sociólogos actuales hasta los 36 y alcanzar el 0,25% implicaría llegar a cerca de 90 plazas de sociólogos en toda la administración regional.

Presencia académica limitada

A la vista del vigor que ha tomado la profesión en aquellas comunidades autónomas en las que existen estudios de sociología, la falta de una facultad, de unos estudios específicos en nuestra materia ha restado visibilidad a la profesión, dándoselo a aquellas que sí disponen de ellos.

Por otro lado, si como hemos señalado, en el contexto socio-histórico actual la perspectiva económica domina el espacio profesional de las ciencias sociales y particularmente el de la sociología, la situación en Asturias, con el Departamento de Sociología formando parte de la estructura organizativa de la Facultad de Economía y Empresa limita las posibilidades de desarrollo de la profesión fuera de la Universidad.

3 Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. <http://www.minhap.gob.es/es-ES/Paginas/Home.aspx>

En cualquier caso, no entra dentro de la estrategia de futuro de la Universidad de Oviedo crear una facultad de sociología, ni unos estudios específicos en la materia, y en el contexto actual de su oferta de estudios hemos de valorar como un factor de fuerza para la profesión en Asturias la existencia de los estudios de sociología con la categoría de departamento dentro de una facultad del tamaño cuantitativo y del prestigio académico de la Facultad de Economía y Empresa, lo que debe de ser aprovechado como una oportunidad para el desarrollo de la profesión, para reorientar la sociología hacia la economía, el marketing y las oportunidades en gestión de las empresas: publicidad, comunicación, etc. (Gómez-Yáñez, comentarios al texto).

Presencia en las administraciones públicas: escasa y con indefinición de funciones

Otro ámbito en importancia en cuanto a presencia profesional sociológica lo constituye la administración pública, en concreto la administración autonómica en la que se observan notables problemas. En primer lugar, es cuando menos sorprendente que en ámbitos administrativos regionales como la educación, el urbanismo o los servicios sociales en las que el perfil profesional del sociólogo es particularmente adecuado, no exista en la actualidad ninguna plaza de sociólogo. En segundo, la indefinición de la profesión reflejada en la ausencia de cuerpo o escala de sociólogos, da como resultado una ausencia de funciones y contenidos a desarrollar al tratarse de una profesión sin ordenar ni definir. La diversidad o amplitud de enfoque propia de la disciplina tampoco ayuda a esta definición de funciones ya que, en ocasiones, es entendida como dispersión o falta de concreción y convertirse en debilidad; sin embargo, entendida como versatilidad, constituye una fortaleza (Federación Española de Sociología, 2013). Sin duda, que la profesión sociológica carezca de definición dentro de la administración regional es un factor relacionado con el escaso número de plazas de sociólogo existentes en la actualidad (que ya hemos relacionado). En realidad probablemente sean factores mutuamente influyentes; el escaso número anima a que no sea definida como profesión dentro de la relación de puestos profesionales de la ad-

ministración regional y esto influye a su vez en que no sea una profesión demandada en los diferentes servicios o secciones de la administración regional, limitando su número y sus posibilidades de crecimiento cuantitativo.

Intrusismo profesional: falta de profesionales de la sociología en organismos propios de su ámbito de conocimiento

Ya hemos señalado la llamativa ausencia de plazas de sociólogos en ámbitos de la administración regional particularmente adecuados para el perfil profesional del sociólogo y hemos citado casos tan sorprendentes como los servicios sociales (¿cómo se puede explicar que el brazo de la administración regional que trabaja sobre la pobreza y la exclusión social no disponga de una sola plaza de sociólogo?) y la educación, pero también podríamos hablar en los mismos términos del ámbito de la juventud y de casos igual de flagrantes como el del extinto Instituto Asturiano de Administración Pública, los responsables del Plan de Estadística, etc., ámbitos propios del quehacer sociológico en los que no se encuentra ningún profesional trabajando.

Particularmente llamativo es el caso de la Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales, SADEI, que como todos sabemos y más allá de lo que su propio nombre indica y su propósito fundacional, con el paso del tiempo ha extendido sus actividades a la recogida y análisis y elaboración de información de tipo no solo económico, sino demográfico, social, censal, y que sin embargo no cuenta en su plantilla con ningún profesional de la sociología.

Evidentemente, si no existen plazas de sociólogo en espacios de actividad profesional de la administración regional a los que nuestro perfil se ajusta absolutamente, está claro que la visibilidad de la profesión está muy limitada para otros espacios de actividad en términos de hacer patente el valor que es capaz de aportar la visión sociológica a los servicios y productos. Por ese motivo, lograr que la administración regional cree un perfil profesional de sociólogo y que incorpore profesionales en aquellas áreas y organismos que constituyen su campo «natural» de conocimiento, debe de constituir una prioridad dentro de las estrategias de trabajo del colectivo profesional.

Escasa presencial profesional en el debate público/social

En los últimos años se ha hecho un importante esfuerzo por parte de la AAS, como se verá en las fortalezas, por implicar a los profesionales en el debate público y en este sentido hemos de reconocer los logros conseguidos. Sin embargo la presencia de la voz sociológica en los debates de actualidad puede ser aún más significativa, y por tanto, la implicación de los miembros de la AAS en esa labor debe de ser aún mayor, evidentemente cada uno/a en su ámbito de conocimiento o estudio.

Todas dificultades mostradas tienen, sin embargo, su contrapunto en **sólidos elementos** que permiten el desarrollo de un trabajo de consolidación y visibilización de nuestra profesión. La trayectoria de la propia AAS y el futuro del CAPS son dos vehículos de trabajo colectivo a través de los que operativizar la propuestas sugeridas en este documento.

Como ya venimos señalando, el mismo hecho de plantear el debate sobre la situación de la sociología como profesión constituye una herramienta de cambio sobre la situación planteada. Otras fortalezas a destacar serían las siguientes:

El Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo se encuentra en la élite de la disciplina

El mayor número de profesionales de la sociología asturiana (más de una veintena) se encuentra trabajando en la Universidad, en el recientemente creado (2008) Departamento de Sociología. A pesar de su juventud, dicho departamento se encuentra entre los grupos científicos más cualificados de la Universidad de Oviedo y en la élite nacional de su disciplina, en la que ocupa el quinto puesto según la 4.ª edición (mayo de 2013) del «*Ranking I-UGR de Universidades Españolas*»⁴, y mejorando su posición respecto a ediciones anteriores.

4 El I-UGR es el ranking nacional de las universidades españolas públicas y privadas con mayor prestigio, ya que está basado en la investigación publicada en las revistas internacionales de mayor impacto y visibilidad.

Por tanto, y aunque históricamente haya contado con una presencia académica limitada, tal y como se apuntaba en las debilidades, los sociólogos asturianos están consiguiendo que su obra e investigación trascienda en el ámbito universitario. Aun así, sería necesaria una mayor colaboración y diálogo entre el ámbito académico y el ámbito profesional (Federación Española de Sociología, 2013). Como hemos señalado en el apartado anterior, y asumiendo que la Universidad de Oviedo no va a potenciar el desarrollo de la sociología como especialidad académica, deberíamos de valorar otras posibilidades de crecimiento de la profesión a partir del departamento y de los profesionales que en el trabajan.

Tradición asociativa

El proceso de reflexión aquí reflejado ha sido posible de realizar al existir un foro profesional, la AAS, a través del que vehiculizar las inquietudes de un grupo de profesionales asociados a la misma. La AAS cuenta con más de 30 años de actividad continuada y ha servido como lugar de encuentro y debate del tema que nos ocupa. La organización asociativa ha facilitado el desarrollo de una metodología participativa y secuencial, que sin ese soporte hubiera sido difícil llevar a cabo. Bajo el patrocinio de la AAS se han organizado congresos, encuentros, mesas redondas, conferencias o seminarios, también de forma conjunta con otras entidades, en su afán de crear redes de trabajo dentro de nuestra comunidad.

También, en los últimos años, la AAS ha buscado tener una mayor presencia e influencia en la sociedad asturiana, y en ese sentido se cerró un acuerdo de colaboración con el diario *El Comercio* mediante el cual la sociología ha ganado presencia y visibilidad mediante la publicación de artículos de opinión y blogs firmados por sociólogos asturianos.

Creación del Colegio Asturiano de Ciencias Políticas y Sociología

Esta tradición asociativa, de carácter más académico, se ha visto reforzada a través de la creación del CAPS como entidad defensora de los intereses profesionales de la comunidad asturiana. Por primera vez nuestra comunidad autónoma cuenta

con un Colegio profesional que integra a politólogos y sociólogos. La Conferencia de Responsables Académicos señala en sus conclusiones la importante función del Colegio profesional, actualmente en proceso de ajuste al nuevo marco normativo previsto (Federación Española de Sociología, 2013).

Sociedad abierta y movilizada

Frente a otras regiones, Asturias cuenta con una importante tradición de pensamiento social⁵ y acción ciudadana. Este contexto, unido al momento social y económico que vivimos, debe ser un contexto que facilite la difusión del pensamiento sociológico ayudando a interpretar la realidad que vivimos desde un ángulo de reflexión científica y profesional.

Premios Príncipe de Asturias

Como se ha señalado, los premios Príncipe de Asturias en sus modalidades de Ciencias Sociales y Comunicación y Humanidades han premiado a una relación de notables sociólogos en varias ediciones. Este hecho visibiliza y pone en valor el pensamiento sociológico dentro de las sociedades actuales. La importancia mediática de estos premios permite una visibilización de la Sociología única en nuestro país.

DISCUSIÓN: IDEAS OPERATIVAS PARA POTENCIAR LA PROFESIÓN EN ASTURIAS. ¿QUÉ HACER?, ¿HACIA DÓNDE IR?

La explicación meso, que nosotros comparamos, resulta plausible para el análisis de los factores explicativos de la actual situación de la profesión. Sin embargo es necesario pasar del análisis a las propuestas de actuación, con el fin de revertir o al menos intentar combatir los factores que afectan a la profesión negativamente y al mismo

5 Históricamente Asturias ha albergado a pensadores de gran impacto intelectual; desde Feijoo y Jovellanos (s. XVIII) pasando por el conocido como «Grupo de Oviedo» (profesores universitarios que a finales del XIX pretendieron dotar a la Universidad de Oviedo de un programa pedagógico e investigador que permitiera renovar el ideal universitario) hasta la obra de Gustavo Bueno en la actualidad.

tiempo, potenciar los positivos, que obvia decirlo, también hay.

En esta situación de la profesión sociológica, y en el marco de las reflexiones hechas por nuestros colegas destaca la hecha por Pérez-Yruela (2007b: 14) que defiende que pese a «*la paradoja o el declive citados, es posible un retorno de la sociología, en el sentido de un nuevo periodo de recuperación de su visibilidad y reconocimiento público*» (y académico y profesional añadimos nosotros) y nos advierte de que «*los sociólogos no debemos desaprovechar esa oportunidad*». ¿Es un visionario que ve lo que los demás no alcanzan a vislumbrar?

El momento actual, en un mundo sujeto a cambios estructurales, crisis, revoluciones e inseguridades, resulta muy propicio para el quehacer sociológico. Existen indudables paralelismos con el contexto social en que surgió la Sociología en el siglo XIX y, por tanto, enfrentamos una época atractiva para el resurgir de la profesión (Alvira, 2001). Resulta interesante en este entorno de incertidumbre en el que parecen navegar el resto de reflexiones, encontrar voces que se atreven a señalar claramente direcciones o vías por las que la sociología del s. XXI puede caminar para salir de la periferia y volver a ocupar posiciones de mayor visibilidad y prestigio social. Pero se requiere otra forma más activa de hacer sociología; denunciar hechos, proponer medidas, involucrarse en los cambios sociales. En definitiva, como dice Guilló (2007: 87), pasar de «*la Sociología precaria y clandestina a la Sociología crítica y transformadora*».

A juicio de Pérez-Yruela (2007 b; 2011) los factores que en el siglo XXI posibilitan el renacimiento de la disciplina son los siguientes:

1. La creciente demanda social de microdatos. La complejidad del mundo actual y en particular la sobre-información existente, hace más necesaria que nunca la competencia sociológica para analizar, sintetizar y simplificar el laberinto de la realidad social en conceptos e ideas explicativas fácilmente comprensibles. El conocimiento social experto es necesario porque reduce la confusión y el ruido que llega de todas partes y a todas horas, porque hace

comprensible la realidad existente, dotándola de sentido y orden. En esta función, el profesional de la sociología ha sido entrenado y dotado de las herramientas teóricas e instrumentos metodológicos para instrumentalizar el conocimiento sobre la realidad y ponerlo al servicio de la sociedad misma.

II. La necesidad de innovación social para resolver o afrontar los retos del s. XXI. El momento socio-histórico actual se caracteriza por los cambios orgánicos que están afectando no solo las estructuras sociales, económicas y políticas sino al orden internacional conocido hasta la fecha. Es un cambio que afecta a todo y a todos (desde los fundamentos de legitimación de la democracia, las estructuras socioeconómicas hasta el medio ambiente global o la organización de la escala social) y en este contexto la sociedad, los grupos, las personas, necesitamos profesionales expertos que dediquen tiempo y esfuerzos a pensar y a proponer soluciones teóricas y prácticas para afrontar esos nuevos/viejos retos «*glocales*» (Robertson, 1992).

III. La necesidad que tiene la nueva función pública de conocimiento social profesional (*sociología aplicada*). En los años 80 los modelos teóricos y los presupuestos prácticos en que se fundamenta la función pública tradicional fueron renovados ante la necesidad de responder y hacer frente a los cambios políticos, sociales y tecnológicos habidos en las democracias occidentales en las décadas precedentes.

IV. Desde mediados los 90 el concepto de «*formulación de políticas basada en datos contrastados*» definidas como aquéllas que son fruto de un enfoque que «*facilita la adopción de decisiones fundadas respecto a políticas, programas y proyectos*» (Davies, 2004) se ha erigido como el nuevo estándar de referencia en el terreno de la gestión pública. En este enfoque, la perspectiva sociológica demuestra todo su potencial e idoneidad, ajustándose como perfil profesional mejor que otros a las necesidades de esta nueva función pública. Prueba de esta idoneidad en la nueva administración pública ha sido la proliferación de los *observatorios* o la redacción de *libros blancos* para analizar un

problema desde distintas perspectivas y mejorar el proceso de toma de decisiones (Gómez-Yáñez, comentarios al texto).

V. Popularización de la perspectiva sociológica. Como hemos señalado (en esto hay consenso también), y por eso precisamente, se advierte de la obligación de ser rigurosos y orientarse hacia temas relevantes para la sociedad.

A partir de aquí se apuntan dos retos concretos:

I. Necesidad de revalorizar la sociología aplicada y descriptiva (Pérez-Yruela, 2007b), usada en la toma de decisiones basadas en datos empíricos, más allá de la opinión o la ideología.

II. Corporativización activa de la sociología, cuestión defendida abrumadoramente por toda la literatura sobre la profesión sociológica (Tezanos, 2001; Burawoy, 2005; Subirats, 2007; Fernández-Alcalde, 2010; Pérez-Yruela, 2011).

Protección, unión y observación significan corporativización, si se quiere, pero no «*cierre profesional*» ni, desde luego, aislamiento de otras ciencias, pues el oficio de sociológico implica diversidad y complejidad. La Sociología debe relacionarse e interactuar con otras ciencias, especialmente, claro está, con las sociales (Alvira, 2001; Machado, 2012) si no, afrontaremos un serio riesgo de aislamiento. Se puede reivindicar la mirada especializada de la Sociología pero teniendo en cuenta que los problemas sociales/colectivos necesitan, cada vez más, un enfoque multidisciplinar. Una sociología «*abierta también a enriquecerse con las aportaciones que otros puedan hacer*» (Pérez-Yruela, 2007b: 14) que se base en argumentos plausibles y operativos.

ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN PARA POTENCIAR LA PROFESIÓN EN ASTURIAS

De acuerdo al análisis y a las propuestas revisadas se plantea operativizar las conclusiones extraídas bajo la forma de propuestas de actuación lo más concretas posibles que puedan servir como líneas de acción o estrategias a seguir en el trabajo del CAPS en el ámbito de nuestra comunidad autónoma.

a. *Opinemos, pronostiquemos, salgamos a la palestra, tengamos iniciativas, generemos debates.* Proponemos continuar y fortalecer la labor ya iniciada desde la AAS de participación en medios de comunicación sobre temas que interesen a los ciudadanos. La línea de colaboración abierta con el diario *El Comercio* es un ejemplo de esta estrategia de acercamiento y visualización de la profesión a través de los medios de comunicación. Hacer este ofrecimiento como CAPS, a otros medios de prensa, radio y TV de Asturias mediante una oferta de disponibilidad de participación, concretándola mediante la disposición de profesionales especializados en diferentes ámbitos de potencial interés para los medios y la sociedad en general (demografía, desarrollo territorial, empresas, educación, desigualdad social, servicios sociales, sanidad, drogas, medio ambiente, participación política, etc.).

b. *Orientémonos a los problemas de interés público.* Relacionado con el apartado anterior, el CAPS debería elaborar un *Programa Anual* (o semestral) *de actividades de relación con la sociedad* en forma de charlas-coloquio en foros públicos en los que tratar temas de actualidad desde la óptica sociológica, si fuera posible, incorporando a estas actividades a sociólogos especializados, que hayan investigado y escrito sobre el tema en cuestión.

c. *Agrupémonos en equipos de investigación e innovación social aplicada.* Esta propuesta, podría materializarse con la creación de un *Equipo de Investigación e Innovación Social Aplicada* que, impulsada desde el CAPS y vinculando a instituciones como la Universidad de Oviedo o la administración pública, explore vías de investigación y haga propuestas de actuación concretas de intervención social en torno a problemas sociales relevantes.

d. *Participemos activamente en la corporativización sociológica.* La participación activa en la defensa de los intereses de la profesión sociológica puede ser entendida en negativo como un cierre pretencioso sobre nosotros mismos con la intención de delimitar un espacio exclusivo de conocimiento y competencias ante el intrusismo profesional, pero también en positivo como el aumento de la solidaridad interna con los colegas de profesión y como el cuidado, respeto, aprecio y rigor en el desempeño de la profesión misma. El CAPS debería elaborar

una estrategia en este sentido, detectando los espacios o ámbitos profesionales en los que se considere que los sociólogos ofrecen diferencias competitivas frente a otros profesionales, elaborando Fichas Técnicas por ámbito de actuación o entorno profesional (público y privado) y estableciendo un calendario de visitas para, a modo de labor comercial, «vender» la figura del sociólogo en esos ámbitos profesionales (administraciones públicas, organismos públicos y privados, organizaciones empresariales o sindicales).

e. *Abundemos/incidamos en la necesidad que tienen tanto las empresas como la nueva función pública de conocimiento social profesional.* Relacionado con la propuesta anterior, uno de los ámbitos de especial interés es sin duda alguna elaborar un plan de trabajo específico con la Administración, tanto a nivel regional como local. Un objetivo concreto a conseguir sería que la Administración del Principado de Asturias oficializara la existencia de un perfil profesional de sociólogos (cuerpo o escala) de la misma forma que ya existe el de psicólogo o el de economista. Esto sin duda aumentaría la probabilidad de incorporación de nuevos profesionales en futuras ofertas públicas de empleo, al mismo tiempo que aumentaría la visibilidad de nuestro colectivo profesional en el conjunto de grupos profesionales de la Administración autonómica y por extensión, en el resto de entes relacionados, como organismos autónomos y empresas públicas, administración local, etc.

f. *Incorporemos en nuestros análisis, investigaciones, estudios, artículos, evidencia empírica, así como las últimas innovaciones teóricas y metodológicas.* En esta materia el CAPS podría llevar a cabo actuaciones de formación interna en forma de seminarios o charlas impartidos por profesionales especializados. También podría inscribirse a fondos documentales y revistas especializadas en investigación social con los que trasladar al conjunto de miembros aquellos artículos y referencias relevantes en los diferentes ámbitos de actuación.

g. *Exijámonos unos estándares de calidad mínimos en nuestras producciones en cuanto a referencias teóricas, metodológicas y de evidencia científica.* En relación a esta estrategia, el CAPS podría contar con un grupo de voluntarios/lectores/

correctores que, a petición directa del profesional interesado, revisaran aquellos trabajos que se les presentaran.

h. *Revaloricemos la sociología aplicada y descriptiva usada en la toma de decisiones basada en datos empíricos*, tanto en el ámbito de la administración como de las empresas (propuesta e). En este sentido, proponemos la convocatoria de unos *Premios Anuales (o Bienales) de Investigación Sociológica Aplicada y Comercial* para galardonar y destacar aquella investigación de sociología descriptiva llevada a cabo en nuestra Comunidad Autónoma, independientemente de si han sido realizada por profesionales radicados en Asturias o no, que el CAPS considerara modélica en base a diferentes criterios (por establecer), entre los que cabría incluir la participación de al menos un sociólogo en el equipo de investigación.

i. Reivindiquemos la perspectiva sociológica especializada; a modo de colofón o resumen, como colectivo profesional debemos destacar la capacidad que otorga el conocimiento social experto para interpretar la construcción social de la realidad desde una perspectiva histórica y biográfica. Afirmar que *los hechos sociales/colectivos no admiten interpretaciones individuales* y que buena parte de los *problemas individuales son construidos socialmente* no es ni un descubrimiento ni una reivindicación corporativista. Sin menospreciar ni excluir a nadie, los sociólogos hemos culminado con éxito un largo proceso formativo que, por otra parte no acaba nunca, y que nos otorga en palabras de Mills (1969) la *«mirada especializada global e interrelacional de los hechos sociales»*, complementaria a otras, no excluyente, y necesaria para un conocimiento de la realidad social con base empírica, más allá de la opinión y de la ideología.

AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestra gratitud a todas las personas que revisaron las versiones previas de este artículo, en particular a Manuel Fernández Esquinas, José Antonio Gómez-Yáñez y Arturo Lahera Sánchez, por su atenta lectura y sus sugerencias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvira, F. (2001). Presente y futuro de la sociología en España. *RES. Revista Española de Sociología*, 1, 49-59.
- Bauman, Z. (1999). *Modernidad líquida*. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. (2001). *Presente y futuro del Estado de Bienestar: el debate europeo*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.
- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Ed. Siglo XXI.
- Béteille, A. (2013). La vocación de la sociología. Una perspectiva pragmática. *Diálogo Global*, vol. 3 (2): 4-5. <http://isa-global-dialogue.net/wp-content/uploads/2013/07/v3i2-spanish.pdf>, acceso 23 de diciembre de 2013.
- Burawoy, M. (2005). Por una sociología pública. *Política y Sociedad*, 42 (1), 197-225.
- Cipriani, R. (2012). La sociología en la Europa del Sur. *RES. Revista Española de Sociología*, 18: 97-103.
- Cock, J. (2013). La vocación de la sociología. Desemascarando la violencia lenta. *Diálogo Global*, vol. 3 (2): 6-7. <http://isa-global-dialogue.net/wp-content/uploads/2013/07/v3i2-spanish.pdf>, acceso 23 de diciembre de 2013.
- Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología de Navarra (2008a). Perfil profesional de la sociología. Conociendo los perfiles profesionales de la sociología, nuevas oportunidades de empleo (en línea). <http://www.cdn.sociologiac.net/2009/06/informeperfilesprofesionales.pdf>, acceso 15 de septiembre de 2016.
- Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología de Navarra (2008b). Entidades contratantes de profesionales de la Sociología. Conociendo los perfiles profesionales de la sociología, nuevas oportunidades de empleo (en línea). <http://www.colsocona.org/empresas09/empresas.html>, acceso 15 de septiembre de 2016.
- Davies, P. (2004). *Is Evidence-Based Government Possible?* Comunicación presentada en el 4th Annual Campbell Collaboration Colloquium, Washington D.C., 19 de febrero de 2004.
- Del Campo, S. (dir.) (2001). *Historia de la sociología española*. Barcelona: Ariel.

- Diez-Nicolás, J. (2007). En el veinticinco aniversario de la Federación Española de Sociología. *Revista Española de Sociología*, 7, 89-97.
- Federación Española de Sociología (2013). Acta de la Conferencia de Responsables Académicos del Área de Sociología de las Universidades Españolas. Presentada en la Facultat de Ciències Socials, Universitat de València. 21 y 22 de noviembre de 2013 (en línea). <http://www.fes-sociologia.com/uploads/public/conferencia-responsables-academicos/acta-reunion-noviembre-2013.pdf>, acceso 15 de septiembre de 2016.
- Fernández-Alcalde, J. B. (2010). La Sociología No Existe: Manifiesto o egiptización profesional. *Intersticios. Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 4 (2), 5-27 (en línea). <http://www.intersticios.es/article/view/6240/4344>, acceso 23 de diciembre de 2013.
- Gómez-Yáñez, J. A. (coord) (2010). Actas del Grupo de Trabajo N.º 36, *La Sociología Como Profesión*. Comunicaciones presentadas en el X Congreso Nacional de Sociología de la FES, Pamplona.
- Gómez-Yáñez, J. A. (2012). La Sociología Como Profesión. *Revista Española de Sociología*, 18: 125-130.
- Grundiza, S. y López-Vilaplana, C. (2013). Intergenerational transmission of disadvantage statistics. EUROSTAT: Statistics in focus 27/2013 (en línea). http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Intergenerational_transmission_of_disadvantage_statistics, acceso 15 de septiembre de 2016.
- Guilló, C. (2007). De la Sociología precaria y clandestina a la Sociología crítica y transformadora. *RES. Revista Española de Sociología*, 7: 77-87.
- Lichtenstein, B. (2013). ¿Está en crisis la sociología norteamericana? *Diálogo Global*, vol. 3 (2): 31-32.
- Machado, P. (2012). Retos de la profesionalización de la sociología en contexto de crisis. *RES. Revista Española de Sociología*: 18, 107-120.
- Mills, Ch. W. (1969). *La imaginación sociológica*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Ortí, A. (2007). Veinticinco años después: el oficio de sociólogo en la España plural. *Revista Española de Sociología*, 7: 27-75.
- Pérez-Yruela, M. (2007a). Los primeros pasos de la Federación Española de Sociología. *Revista Española de Sociología*, 7: 113-117.
- Pérez-Yruela, M. (2007b). El retorno de la sociología. *Revista Española de Sociología*, 7: 13-26.
- Pérez-Yruela, M. (2011). La sociología hace treinta años, la sociología dentro de treinta años: Clausura del X Congreso de Sociología. *Revista Española de Sociología*, 15: 135-146.
- Robertson, R. (1992). *Globalization. Social Theory and Global Culture*. London: Sage Publications.
- Rodríguez-Ibáñez, J. E. (2011). La sociología española, 1959-2009. Un análisis generacional. *Documentos de Trabajo: Sociología en Lengua Castellana (DTSC)*, 1: 1-4.
- Subirats, M. (2007). Sociología y Política, una relación siempre problemática. *RES. Revista Española de Sociología*, 7: 99-110.
- Tezanos, J. F. (2001). Reflexiones sobre el presente y el futuro de la sociología. *RES. Revista Española de Sociología*, 1: 33-48.
- Valdera, J. M. (2011). Las partes formales de la Sociología desde la Teoría del Cierre Categorial: una aproximación analítica. *El Catoblepas. Revista crítica del presente*, 114, 9.
- Woolcock, M. (2001). *La importancia del capital social para comprender los resultados económicos y sociales*. Conferencia impartida en la Facultad de Ciencias Sociales Universidad de La República - Uruguay.

NOTA BIOGRÁFICA

Ángel Alonso Domínguez, doctor por la Universidad de Oviedo, experto universitario en Dirección de RRHH y licenciado en Sociología por la UNED. Ha desarrollado su labor profesional en la empresa privada durante más de veinte años, en diversos ámbitos como el marketing, el sector naval, las organizaciones sindicales o la consultoría. Actualmente es, además, profesor asociado del Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo y profesor contratado en la Facultad Padre Ossó de Oviedo. Ha realizado investigaciones y publicaciones sobre transiciones laborales, innovación y consumo. Ha sido miembro de la Red

de Excelencia Reconciling Work and Welfare in Europe (RECOWWE) y forma parte del grupo de investigación Promoviendo el Empleo y el Bienestar en Europa (PROMEBI: <http://www.unioviado.es/promebi/>). Es presidente de la Asociación Asturiana de Sociología (2012-Actualidad) y vocal del Colegio Oficial de Ciencias Políticas y Sociología del Principado de Asturias.

Nerea Eguren Adrián, licenciada en Sociología por la U.C.M. especialista universitario en Investigación Social y de Mercados (U.C.M) y experto universitario en Evaluación de Programas Sociales (U.O). Ha desarrollado su labor profesional en el ámbito de políticas de bienestar social. Dentro del Gobierno del Principado de Asturias ha sido asesora técnica del consejero de Asuntos Sociales y responsable del Área de Planificación y Sistema de Información de la Consejería de Bienestar Social. En la actualidad es directora general de Planificación, Ordenación e Innovación Social de la Consejería de Servicios y Derechos Sociales. También ha sido profesora asociada de la Universidad de Oviedo y docente en diversos Máster y títulos propios de la misma. Fue presidenta de la Asociación Asturiana de Sociología (2007-2012) y vicedecana del Colegio Asturiano de Ciencias Políticas y Sociología (2015).

Antón González Fernández, licenciado en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid (1983-1988), realizó cursos de doctorado en la Universidad de Oviedo (1989-1991) y formación de postgrado en medioambiente (curso de Contaminación e Ingeniería Ambiental de la U. de Oviedo 1990-1991 y Máster en Gestión Medioambiental del Instituto de Investigaciones Ecológicas y The Open International University 1994-1995). Entre 1996 y 2006 trabajó como agente de Desarrollo Local y desde ese último año en la administración del Principado de Asturias donde en la actualidad es el responsable del Observatorio sobre Drogas de Asturias. Ha realizado y/o participado en estudios y publicaciones sobre desarrollo local, juventud y salud pública e impartido formación para diversas empresas e instituciones en temas de desarrollo local, medio ambiente, empleo y con-

sumo de drogas. Es secretario del Colegio Oficial de Ciencias Políticas y Sociología del Principado de Asturias.

ANEXO 1. METODOLOGÍA DE PARTICIPACIÓN Y ELABORACIÓN DEL TRABAJO

Fase 1. Constitución del grupo de trabajo y elaboración del primer borrador

1.1. Constitución del Grupo de Trabajo. Junio de 2013

La relación de las personas interesadas en colaborar inicialmente con el grupo de trabajo son:

Ángel Alonso Domínguez
Arsenio Valbuena
Cecilia Díaz-Méndez
Margarita Eguiagaray
María González Ramos
Damián Herrera Cuesta
Sandra Losada Menéndez
Carmen Suárez Lombraña
Irene Tejedor Rodríguez

Actúan como coordinadores Antón González Fernández y Nerea Eguren Adrián

1.2. Lecturas y elaboración de propuestas. Del 1 de julio al 15 de septiembre de 2013

En esta fase se proponen una serie de lecturas mínimas sobre la sociología como profesión, con el objeto de que todo el grupo de trabajo compartiera un marco teórico-conceptual común. Estas lecturas no supusieron ningún límite, de manera que quedó abierta la posibilidad de enriquecer con otras aportaciones esta base documental. El equipo coordinador se encargó de recabar la documentación y enviarla al resto de miembros del grupo, que también realizó aportaciones documentales.

Tras este periodo, se propuso que cada una de las personas integrantes del grupo de trabajo elaborase un texto de ideas que incluyera los conceptos que consideraran centrales en su planteamiento, con un breve desarrollo de los mismos. Este

resumen debía ser lo más claro y operativo posible (máximo 300 palabras) y sería enviado a los coordinadores del Grupo quienes lo distribuirían entre el resto de miembros.

Los miembros del grupo de trabajo que enviaron un documento escrito con sus reflexiones son:

Ángel Alonso Domínguez
Nerea Eguren Adrián
Antón González Fernández
María González Ramos
Damián Herrera Cuesta
Sandra Losada Menéndez

Otro miembro del mismo, Margarita Eguiagaray, envió documentación relacionada.

1.3. Elaboración del primer borrador. Del 15 al 30 de septiembre 2013

Durante este período los coordinadores realizaron un texto resumen de las propuestas principales que, posteriormente, se remitió a los miembros del grupo.

Fase 2. Debate secuencial de los diferentes borradores

2.1. Reunión del grupo de trabajo sobre el primer borrador. 15 octubre de 2013

Con fecha 15 de octubre se produce el primer encuentro presencial de los coordinadores y miembros del Grupo del Trabajo con el objetivo de debatir el documento que recoge las propuestas elaboradas hasta el momento y acordar las bases de un primer borrador del documento «La sociología como Profesión».

2.2. Aportaciones del resto asociados/as. Del 20 de octubre al 11 de noviembre de 2013

A través de la lista de distribución de la AAS se ofrece al conjunto de personas asociadas la posibilidad de conocer el texto elaborado hasta el momento para que realicen aportaciones al mismo.

2.3. Elaboración del borrador definitivo. Del 12 al 26 de noviembre de 2013

Una vez recogidas todas las sugerencias recibidas de la fase anterior, los coordinadores elaboran un texto que será el marco previo que definirá el documento sobre «La Sociología como Profesión».

2.4. Presentación del borrador dentro del foro de encuentro y debate “Coloquio-cena” que organiza la AAS. 28 de noviembre de 2013

Los coordinadores presentaron el documento en el 10.º coloquio de este ciclo, con el objetivo de recibir aportaciones al mismo y elaborar el documento final.

Fase 3. Presentación del documento final. Diciembre 2013 - agosto 2014

Con las aportaciones recibidas en el acto anterior, los coordinadores junto con Ángel Alonso, elaboran el documento final sobre la Sociología como Profesión. A través de la lista de distribución de la AAS se ofrece al conjunto de persona asociadas la posibilidad de conocer el texto en esta última fase y realizar aportaciones al mismo. Por último, se envía el manuscrito a reconocidos expertos en el ámbito de la Sociología, fuera del ámbito territorial asturiano, de los cuales se obtienen, también, las últimas sugerencias al documento.

ANEXO 2. IDEAS PRINCIPALES DEL DEBATE

Tabla 1. Análisis DAFO

Debilidades	Amenazas
<ol style="list-style-type: none"> 1. Alejamiento de los problemas que preocupan a los ciudadanos. Supremacía de la sociología “académica”. 2. Debilidad práctica. Baja estima de la sociología aplicada o descriptiva. 3. Carencia de técnicas, metodologías y “paradigmas teóricos” innovadores. 4. Pequeño tamaño del mercado de trabajo de Asturias. 5. Escasa conciencia como colectivo profesional y escasa corporativización «positiva». 6. Atomización, dispersión, soledad de los profesionales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Corriente ideológica liberal (primacía de las explicaciones individuales, aisladas, frente a las colectivas) que relega la sociología como disciplina científica. 2. Irrupción de nuevos ámbitos profesionales (marketing, consumo, intervención social) que colonizan el terreno académico y profesional. 3. Popularización de la perspectiva sociológica; pérdida de identidad profesional, prestigio y rigor científico. 4. Escasa presencia en la administración pública asturiana y con indefinición de funciones.
Fortalezas	Oportunidades
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pensamiento crítico y autocrítico. Compromiso de mejora social (historia y vocación). 2. Visión compleja, global e interrelacional, de la realidad social; capacidad para interpretar desde una perspectiva histórica y biográfica, la relación con la sociedad. 3. Habilidades profesionales relevantes en el mercado de trabajo del s. XXI: abstracción, análisis e imaginación. 4. Departamento de Sociología dinámico en una facultad del tamaño cuantitativo y del prestigio académico de la Facultad de Economía y Empresa. 5. Nuevas formas de aprender y ejercer la Sociología. 6. Premios Príncipe de Asturias como factor de prestigio y caja de resonancia del potencial de la profesión. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contexto socio-histórico de cambio social y político propicio. 2. La complejidad y diversidad de la sociedad actual necesita de conocimiento sociológico experto, reflexivo. 3. Necesidad de innovación social y de divulgación (comprensible y con alcance). 4. Necesidad de interpretación de la creciente demanda social de micro-datos. 5. Necesidad que tiene la nueva función pública de conocimiento social profesional (sociología aplicada). 6. Extensión del conocimiento sociológico. 7. Relación con otras ciencias: Multidisciplinaridad. 8. Profesión en Asturias por debajo de la capacidad de carga del mercado de trabajo. 9. Creación del Colegio Profesional de Sociólogos y Politólogos de Asturias.

Fuente: Elaboración propia

Notas de Investigación / Research Notes

La inserción profesional de las personas tituladas en sociología: un análisis para el País Vasco

The Transition from School to Work of Sociology graduates: An Analysis for the Basque Country

Idoia Martín-Aranaga

Universidad del País Vasco (UPV/EHU). Departamento de Sociología y Trabajo Social. España/*Spain*
idoia.martin@ehu.eus

Recibido / Received: 01/05/2016

Aceptado / Accepted: 10/09/2016

RESUMEN

En esta contribución se analiza el proceso de inserción profesional de las personas tituladas en Sociología en el País Vasco. En el análisis se han tenido en cuenta las siguientes variables: tiempo de búsqueda de primer empleo, canal de acceso al empleo, situación profesional, sectores de actividad, titularidad de la empresa y movilidad geográfica, y las características de los empleos ocupados. Se constata que las personas tituladas en Sociología en la UPV/EHU muestran una inserción algo más lenta en comparación con la de otros/as titulados/as, utilizan sobre todo el “entorno social” como “canal de acceso al empleo”, están ocupadas prioritariamente en el sector servicios y en empresas privadas de ámbito estatal, opinan que su trabajo guarda poca relación con sus estudios de Sociología y, en un alto porcentaje, ocupan empleos temporales.

Palabras clave: Inserción profesional, titulados en Sociología, País Vasco, situación profesional, características de los empleos.

ABSTRACT

This paper describes the process of the transition from school to work of Sociology graduates in the Basque Country. The analysis took into account the following variables: time first job search, channel access to employment, professional situation, sectors, company ownership and geographical mobility, and the characteristics of the jobs. It is found that Sociology graduates at the UPV/EHU show a somewhat slower transition to employment compared with others graduates, primarily use “social environment” as “channel access to employment”, they are occupied principally in the service sector and private companies statewide, they believe their work has little to do with his studies of Sociology and in a high percentage, occupy temporary jobs.

Keywords: transition from school to work, Sociology graduates, Basque Country, professional situation, characteristics of the jobs.

***Autor para correspondencia / Corresponding author:** Idoia Martín-Aranaga. Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social. Departamento de Sociología y Trabajo Social. Universidad del País Vasco (UPV/EHU). C/ Los Apraiz, 2 / 01006 Vitoria-Gasteiz

Sugerencia de cita / Suggested citation: Martín-Aranaga, I (2016). La inserción profesional de las personas tituladas en sociología: un análisis para el País Vasco. *Revista Española de Sociología*, 25 (3 Supl.), 189-209.

(<http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2016.14>)

INTRODUCCIÓN

Desde mediados de los años 1970, la inserción profesional de jóvenes es objeto de una atención particular tanto por parte de los actores políticos como de la comunidad científica.

La noción de inserción aparece ligada a los análisis alarmistas sobre la aparición de un paro masivo y la degradación de las condiciones de empleo de los jóvenes. Esta noción da cuenta del hecho de que el proceso de integración social tradicional se dificulta en la medida en que el vector principal de este proceso, el empleo (en el sentido fordista del término), deviene un bien escaso (Nicole-Drancourt y Roulleau-Berger, 2006).

Partiendo de un contenido global, la noción de inserción se centra rápidamente sobre la cuestión de la “inserción profesional”, que va a ocupar un lugar central en las políticas públicas.

En la misma línea que las preocupaciones de las políticas públicas, los trabajos científicos afinan el concepto de “inserción” reenviándolo a una dimensión más amplia: la de “incorporar” a los jóvenes en la sociedad, noción muy próxima finalmente de la de “integrar” (Ibídem, 2006). Pero cuanto más aumenta la tasa de paro de los jóvenes, más se focalizan los análisis en la idea de insertar profesionalmente. La “inserción profesional de jóvenes” deviene entonces uno de los campos de investigación más frecuentes en los años 1980-1990, periodo en el que se van a desarrollar la mayoría de sus enfoques teóricos¹.

Sin olvidar que los problemas de inserción profesional de los jóvenes afectan también a los sociólogos, pensamos que estos últimos presentan una dificultad añadida. La mayoría de graduados en sociología no van a poder ejercer los oficios de docente-investigador en la Universidad o de investigador en las instituciones de investigación fundamental tales como el CNRS en Francia, el FNRS en Bélgica o el CIS o el CSIC en España. Por otro lado, la generalización de un estado de crisis en las sociedades occidentales y sus implicaciones, tales como el resurgimiento de situaciones de injusticia y de desigualdad sociales, han desencadenado una

demanda social diversificada: de conocimientos, pero también de competencias operativas fiables.

Es por estos motivos que el sistema de profesionalización que predomina en la sociología está siendo cuestionado tanto en nuestro país como en los países de nuestro entorno. Presentar el problema en estos términos no es inocente porque ello muestra que la profesionalización no es una “especialidad” aislable del resto de la sociología o un problema marginal, y que los profesores universitarios y los investigadores, hasta ahora principales profesionales de la sociología, no pueden hacer como si la cuestión no les concerniera (Bourdin, 1995).

La importante legitimidad académica como modelo de ejercicio e identidad profesional hace tiempo que ha mostrado una paradoja en relación al mercado de trabajo de los sociólogos (Pirou, 2008): la distancia existente entre el modo en que la disciplina se presenta y socializa a sus estudiantes y la realidad de las salidas profesionales. El sector académico representa una pequeña parte de las salidas profesionales de los titulados en sociología (Ibídem, 2008), de ahí que resulte necesario conocer la manera en que se insertan profesionalmente estos titulados, necesidad ya apuntada en otros textos por Durán (2001), Alvira (2001) y De la Torre (2012), entre otros autores.

Así, en esta contribución se pretende caracterizar el proceso de inserción profesional de las personas tituladas en sociología en el País Vasco, utilizando para ello fuentes secundarias. Las preguntas que nos hacemos son: ¿qué características presenta el proceso de inserción profesional de las sociólogas y sociólogos vascos? ¿Cuál es su situación profesional? ¿Qué empleos ocupan? ¿En qué sectores? ¿Con qué condiciones laborales?

Consideramos que tanto las observaciones realizadas como los datos obtenidos pueden resultar de interés, al tratarse de una comunidad autónoma en la que la titulación de sociología ha tenido un desarrollo relevante, y por sus implicaciones para otras comunidades autónomas.

METODOLOGÍA

Se han analizado los informes, estudios y “Encuestas sobre la incorporación a la vida acti-

1 A este respecto, cabe citar: Tanguy (ed.) (1986); Trottier *et al.* (dirs.) (1995); Jobert *et al.* (eds.) (1995); Nicole-Drancourt (1996); Martín-Aranaga (1998); Nicole-Drancourt y Roulleau-Berger (2006).

va” (más adelante denominadas “Encuestas de inserción laboral”) de las personas tituladas de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), publicados primero por el Observatorio del Mercado de Trabajo de Egailan (Sociedad Pública de Promoción de la Formación y el Empleo) y, más tarde, por el de Lanbide (Servicio Vasco de Empleo), desde el año 2002 (año de la primera publicación) hasta 2014.

Estas encuestas se realizan cuatro años después de finalizados los estudios, por lo que la primera promoción estudiada ha sido la de 1998 y la última la de 2010. Entre los Informes que se realizan en base a dichas encuestas, destacan aquellos que hacen referencia a las diferentes titulaciones universitarias de la UPV/EHU, entre estas últimas la Titulación de Sociología.

Por otro lado, la Universidad de Deusto, a través de su Observatorio de Empleo, y en colaboración con Lanbide, tiene publicadas en su página web las “Encuestas de inserción laboral de los titulados y tituladas universitarias” realizadas a las promociones 2008 y 2010, en las que se recogen datos sobre la Titulación de Sociología, a los que también se hará referencia en nuestro estudio.

Asimismo, se han analizado las estadísticas de la enseñanza universitaria que proporciona el INE (2015), concretamente las estadísticas sobre el alumnado que terminó los estudios de Sociología desde el curso 1998-1999 hasta 2009-2010, según la Universidad española donde realizaron tales estudios.

Por último, también se hace referencia en esta contribución a los datos sobre la actividad, ocupación y paro de la CAPV, extraídos de la PRA (Encuesta de Población Activa en relación a la Actividad) del Instituto Vasco de Estadística (EUSTAT, 2015), y los relativos a la inserción laboral de las personas egresadas en Sociología en universidades españolas en el curso 2008-2009, a partir de la información suministrada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015).

LA TITULACIÓN DE SOCIOLOGÍA EN EL PAÍS VASCO

La titulación de Sociología inicia su andadura en el País Vasco en la Universidad de Deusto en el año 1966, como plan de estudios de 5 años, al final de los cuales se otorgaba el título privado de Licencia-

tura en Sociología. Más adelante, en 1976, se crea en esta universidad la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, aunque únicamente se organizarán los estudios de la especialidad de Sociología, los cuales no serán reconocidos como título oficial hasta 1977 (Setién, 1998). La titulación de Sociología se ha ofertado en la Universidad de Deusto hasta el curso 2012-2013, por lo que actualmente la formación en Sociología ya no está presente en esta universidad.

Por su parte, en la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) es en el curso 1988-1989 cuando se comienza a impartir la Licenciatura en Ciencias Políticas y Sociología (Especialidades: Sociología Industrial-Urbana, Sociología Política y Ciencias Políticas), en la por entonces Facultad de Ciencias Sociales y de la Información. La primera promoción de licenciados data, por lo tanto, del curso 1992-1993. La primera modificación del plan de estudios de esta carrera en la universidad pública, el denominado “plan nuevo”, de 4 años, se llevará a cabo en 1995-1996, licenciándose su primera promoción en 1998-1999, y dando lugar a dos titulaciones distintas: Licenciatura en Sociología y Licenciatura en Ciencia Política y de la Administración.

La Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación de la UPV/EHU oferta actualmente los estudios de Grado de Sociología, tras la aprobación por parte de la ANECA del Plan de estudios del Título de Grado de Sociología.

A continuación, se analizarán principalmente datos de la Titulación de Sociología de la UPV/EHU, suministrados por el Gabinete Técnico de Lanbide - Servicio Vasco de Empleo, así como se hará referencia a datos de esta titulación en la Universidad de Deusto. En la medida de lo posible, se intentarán comparar estos datos con los referidos a la Titulación de Sociología de otras universidades españolas.

Así, en la Figura 1 se muestra la evolución que ha seguido la Titulación de Sociología de la UPV/EHU, en cuanto al número de egresados, y ello desde la promoción de 1998 hasta la de 2010, última promoción encuestada.

El número de egresados entre ambas fechas ha pasado de 263 a 35 personas tituladas (Lanbide, 2014d), con un descenso acusado entre las promociones de 1998 a 2002, que puede explicarse por la oferta diferenciada de las Licenciaturas de Sociología y de

Ciencia Política y de la Administración, cuya primera promoción se licencia en el curso 1998-1999, y otro de menor calado en 2007, momento a partir del cual el número de personas tituladas se mantiene entre 35 a 45 personas cada año.

En este sentido, es preciso señalar que en el periodo 1998-2005 se produce un descenso casi

generalizado en el volumen de egresados del conjunto de la Universidad del País Vasco, tal y como se recoge en la Figura 2. La cifra de egresados fue en 2005 un 22% menor que en 1998, caída de alumnado que se venía registrando desde 1999, año que supuso un punto de inflexión en la serie 1998-2005, con un máximo de 10 392 personas egresadas.



Figura 1. N.º Personas egresadas de la Titulación de Sociología (UPV/EHU). Promociones 1998-2010

Fuente: Lanbide (2014d)

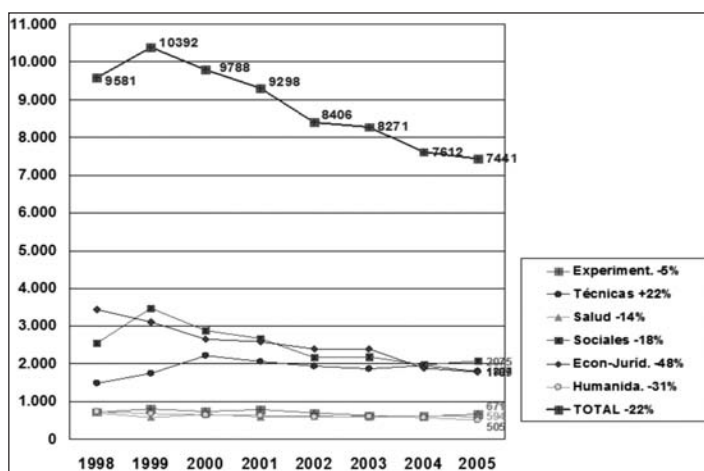


Figura 2. Volumen del alumnado egresado (cifras absolutas) de la UPV/EHU, según campo del conocimiento. Promociones 1998-2005.

Fuente: Lanbide (2009)

Según Lanbide (2009), la pérdida de matrícula en ese periodo fue consecuencia, principalmente, de la negativa evolución demográfica de las últimas décadas. Además, la tendencia a un menor número de alumnos entre 1998-2005 no se refleja por igual en todos los campos del conocimiento. A excepción del campo técnico que crece en términos absolutos, ya que pasa de tener 1 478 alumnos egresados y un peso del 15% sobre el total, a contabilizar 1 807 egresados y un 24% en ésta (Ibídem, 2009), el resto de los campos del conocimiento pierden efectivos. El campo social, incluidas las enseñanzas econó-

mico-jurídicas, ha pasado de concentrar un 62% a un 52% del total egresado, y en 2005 tiene dos tercios de los graduados que tuvo en 1998 (3 864 personas, frente a 5 975) (Lanbide, 2009).

Por otro lado, la situación de descenso del número de personas egresadas en Sociología en la década de 2000 parece repetirse en otras Universidades españolas. En la Tabla 1 se muestra el alumnado que terminó los estudios de la Licenciatura de Sociología durante los cursos 1998-1999 a 2009-2010, en universidades españolas públicas y privadas.

Tabla 1. Alumnado que terminó los estudios de Sociología durante los cursos 1998-1999 a 2009-2010, según Universidad

Licenciatura Sociología	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
TOTAL	1928	2065	2008	1172	1378	1196	1125	1016	780	766	830	718
UNIVERSIDADES PÚBLICAS	1723	1896	1882	1055	1266	1061	1055	948	746	733	803	691
Alicante	152	202	187	185	134	101	87	58	28	37	42	41
Autónoma de Barcelona	58	64	64	67	93	88	74	89	79	76	75	50
Barcelona	37	63	141	91	95	103	94	79	79	60	73	54
Carlos III	20	22	31	22	19
Complutense de Madrid	1027	1057	1001	297	461	258	280	237	182	147	149	129
Coruña, A	35	58	85	62	62	73	62	64	54	52	68	41
Granada	69	85	88	98	57	65	65	56
La Laguna	16	21	34	23	33	28	42
Murcia	.	.	3	7	12	8	8	2	4	5	6	7
Pablo de Olavide	4	7	20	18
País Vasco	223	190	112	60	52	55	67	51	35	34	43	35
Pública de Navarra	53	96	94	78	87	66	50	24	21	21	31	15
Salamanca	51	50	58	70	56	76	82	86	60	62	69	53
U.N.E.D.	87	116	117	118	114	108	123	79	72	62	72	84
Valencia (Est. General)	.	.	20	20	31	24	19	27	26	41	40	47
UNIVERSIDADES PRIVADAS	205	169	126	117	112	137	70	68	34	33	27	27
Católica de Valencia	5
Deusto	98	70	64	79	77	70	32	32	9	8	11	15
Pontificia Comillas	39	13	16	10	11	9	2
Pontificia de Salamanca	107	99	62	38	35	28	25	20	15	14	7	5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2015) y Lanbide (2014d)

En la mayoría de universidades españolas se han producido descensos en cuanto al alumnado egresado de la Licenciatura de Sociología entre 1999 a 2010, a excepción de la Universidad de La laguna, la U.N.E.D y la Universitat de València (Estudi General), siendo este descenso más evidente en la Universidad Complutense de Madrid (que pasa de 1027 personas tituladas en 1999 a 129 en 2010), la Universidad de Alicante (de 152 a 41 en las mismas fechas), Universidad de Deusto (de 98 a 15) y Universidad Pontificia de Salamanca (de 107 a 5 personas tituladas). De hecho, en las universidades privadas Católica de Valencia, de Deusto y Pontificia de Comillas ya no se ofertan los estudios de Sociología, y en la Universidad de Murcia se oferta la Licenciatura de Sociología en proceso de extinción, pero no el Grado de Sociología.

LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE LOS TITULADOS EN SOCIOLOGÍA EN EL PAÍS VASCO

Una inserción profesional más lenta

Las Tablas 2 y 3 ofrecen información sobre el tiempo que tardan las personas tituladas en Sociología por la UPV/EHU en encontrar su primer

empleo, a partir de dos indicadores: “tiempo entre fin de carrera y primer empleo” y “tiempo de búsqueda del primer empleo”.

En la Tabla 2 se muestra la comparación de estos indicadores entre la Titulación de Sociología, el Campo de las Ciencias Sociales y el conjunto de la Promoción 2010 de la UPV/EHU, así como el promedio de las Universidades de la CAPV para la misma promoción. Los datos muestran que tanto el tiempo entre fin de carrera y primer empleo como el de búsqueda del primer empleo, son algo mayores en el caso de las personas tituladas en Sociología (14 y 8 meses, respectivamente). En el caso de las mujeres tituladas en Sociología en la UPV/EHU, la inserción ha sido menos lenta que la del conjunto de la Promoción 2010, en todas sus variantes.

Si analizamos los datos referentes a estos indicadores presentes en la Tabla 3, relativa a la inserción laboral de la Titulación de Sociología de la UPV/EHU, podemos decir que las promociones para las que más tiempo ha transcurrido entre el fin de sus estudios y el primer empleo han sido las Promociones 2001 (19 meses), 2006 y 2010 (14 meses, en ambos casos), resultando ser también las promociones que más tiempo han invertido en la búsqueda de su primer empleo (12 meses la Promoción 2001, y 8 meses las promociones 2006 y 2010).

Tabla 2. Tiempo entre fin de carrera y 1.º empleo y Tiempo de búsqueda de 1.º empleo. Titulación Sociología, Ciencias Sociales, Total UPV/EHU y Total Universidades de la CAPV. Promoción 2010.

INSERCIÓN LABORAL	Titulación Sociología UPV/EHU	Ciencias Sociales UPV/EHU	Totales UPV/EHU	Promedio Universidades CAPV
Tiempo entre fin de carrera y 1.º empleo (media meses)	14	10	10	9,3
Tiempo de búsqueda 1.º empleo (media meses)	8	7	6	5,4
% Población Activa con experiencia laboral	96%	91%	92%	92%
MUJERES				
Tiempo entre fin de carrera y 1.º empleo (media meses)	8	11	10	9,4
Tiempo de búsqueda 1.º empleo (media meses)	5	7	6	6
% Población Activa con experiencia laboral	93%	-	93%	93%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Lanbide (2014a, 2014b, 2014c, 2014d)

Tabla 3. Datos relativos a la inserción laboral de la Titulación de Sociología (UPV/EHU).

Año de entrevista	2001	2003	2004	2005-I	2005-IV	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2013-II	2013-IV
INSERCIÓN LABORAL													
Promoción													
Tasa de Actividad	94%	91%	91%	96%	98%	88%	98%	98%	86%	92%	96%	93%	88%
Tasa Empleo	74%	77%	75%	70%	89%	69%	90%	78%	64%	81%	58%	63%	69%
Tasa de Paro	21%	16%	18%	27%	9%	22%	7%	20%	26%	13%	39%	32%	22%
Tiempo entre fin carrera y 1.º empleo (media meses) (a)+(b)	.	8	11	19	11	12	11	12	14	10	10	9	14
Tiempo búsqueda 1.º empleo (media meses) (b)	.	.	.	12	7	8	7	7	7	7	5	6	8
% Pobl. Activa con experiencia laboral	98%	99%	97%	89%	96%	89%	98%	95%	84%	96%	83%	82%	96%
Canales de inserción al empleo													
Entorno social (familia, amigos, contactos...)	33%	34%	30%	38%	23%	21%	22%	20%	43%	14%	14%	26%	53%
Envío de CV y autopresentaciones	30%	33%	38%	18%	29%	14%	16%	20%	4%	14%	7%	11%	12%
Oposiciones y Bolsas de empleo	8%	1%	4%	11%	15%	7%	5%	3%	22%	14%	7%	11%	0%
Universidad, prácticas en empresa	7%	2%	4%	7%	6%	28%	8%	20%	4%	24%	21%	5%	12%
Internet	.	.	.	3%	6%	0%	22%	9%	9%	10%	14%	26%	6%
Autoempleo	1%	0%	2%	3%	0%	0%	5%	3%	0%	5%	0%	0%	0%
MUJERES													
Promoción													
Tasa de Actividad	95%	91%	90%	96%	98%	86%	96%	96%	81%	88%	100%	100%	93%
Tasa Empleo	78%	79%	74%	72%	88%	69%	89%	78%	59%	81%	69%	76%	80%
Tasa de Paro	17%	14%	18%	25%	10%	20%	8%	19%	27%	7%	31%	24%	14%
Tiempo entre fin carrera y 1.º empleo (media meses) (a)+(b)	.	9	11	18	11	15	7	14	15	10	11	11	8
Tiempo búsqueda 1.º empleo (media meses) (b)	.	.	.	11	8	11	4	6	7	7	3	8	5
% Pobl. Activa femenina con experiencia laboral	98%	99%	98%	91%	95%	92%	96%	92%	86%	93%	81%	88%	93%

Nota: Tasa de actividad: % de personas que aportan un trabajo y las que carecen de empleo, pero lo buscan y están disponibles para incorporarse al mismo, sobre el total (de respuestas). Las personas activas se componen de personas Ocupadas y Paradas. Tasa de empleo % de personas que tienen un empleo remunerado o ejercen actividad independiente, sobre el total (de respuestas). Tasa de paro: % de personas que no tienen un empleo remunerado, están buscando empleo y disponibles para trabajar, sobre el total de P. Activas. Tiempo entre fin de carrera y primer empleo: Responde la Población Activa con experiencia laboral, excluidas aquellas personas que ya estuvieran ocupadas antes de finalizar sus estudios. Cambio metodológico: hasta la Promoción de 2000, el indicador se calculaba a partir de las fechas de fin de carrera y de primer empleo aportadas por el Titulado/a. Desde la promoción del 2001 se pregunta por (a) el n.º de meses transcurrido entre el fin de carrera y el inicio de la búsqueda de empleo, y (b) el n.º de meses entre el inicio de la búsqueda y el primer empleo.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Lambide (2007, 2010, 2011, 2012, 2014d)

Además, el tiempo medio de búsqueda del primer empleo para las Promociones 2006 a 2010 ha sido de 6,6 meses para los egresados de esta titulación, frente a los 4,6 meses del conjunto de titulados universitarios de la UPV/EHU y los 4,2 del de las tres universidades vascas (2014a, 2014b). En cualquier caso, los datos no nos indican si ese primer empleo ha guardado relación con la formación universitaria adquirida.

En cuanto a la variable sexo, el tiempo medio de búsqueda del primer empleo de las mujeres tituladas en Sociología para las Promociones 2001 a 2010 ha sido algo menor (7 meses) que el tiempo medio del total de las promociones en el mismo periodo (7,4 meses), siendo las mujeres de las Promociones 2001, 2002, 2003 y 2009 las que más tiempo han tenido que dedicar a la búsqueda de su primer empleo (11 meses las Promociones 2001 y 2003, y 8 meses las Promociones 2002 y 2009).

Los canales de acceso al empleo

La Tabla 3 también nos ofrece información sobre los canales² utilizados por las personas tituladas en Sociología de la UPV/EHU para acceder al empleo. Así, el “entorno social” (familia, amigos, red personal y profesional...) parece que ha sido el canal de acceso al empleo más utilizado por la mayoría de las promociones de personas tituladas en Sociología en la UPV/EHU: es el caso de las Promociones 1998 (33%), 1999 (34%), 2001 (38%), 2004 (22%), 2005 (20%), 2006 (43%), 2009 (26%) y 2010 (53%). De hecho, la media de todas las promociones estudiadas para este canal de inserción ha sido del 28,5%.

No nos sorprende este dato, dado que sigue la línea de lo apuntado por las investigaciones

que analizan el papel de las redes sociales en el acceso al empleo (Granovetter, 1973, 1974, 1982; Dégenne *et al.*, 1991; Requena, 1991; Dégenne y Forsé, 1994; Ibáñez Pascual, 1999a, 1999b, 1999c; Martín-Aranaga, 2000). Sin embargo, la no distinción de las diferentes redes sociales en las encuestas realizadas por Lanbide, no nos permite conocer qué tipo de redes sociales (familia, amigos, redes personales, redes profesionales) han sido utilizadas por las personas tituladas en Sociología a la hora de acceder a su empleo.

Le sigue en importancia como canal de inserción al empleo la “autocandidatura”, es decir el envío de curriculum a las empresas y las auto-presentaciones que, de media entre las Promociones 1998 a 2010, ha supuesto el 19%, destacando sobre todo como canal de acceso al empleo entre las primeras promociones de Sociología de la UPV/EHU y menos en las últimas. A partir de la Promoción 2006, este canal de inserción pierde peso frente a otros que comienzan a ser utilizados en mayor medida. Es el caso de la “Universidad” y las “prácticas en empresa”, que suponen de media entre las promociones el 11,4%, y de “Internet”, con un promedio de 10,5%.

Por su parte, las “Oposiciones y Bolsas de empleo público” se han utilizado de media un 8,3% por las Promociones 1998 a 2010 de la Titulación de Sociología de la UPV/EHU, y, por último, es muy poco utilizado como canal de acceso al empleo el “autoempleo”, cuya media entre las promociones estudiadas es del 1,5%, no habiéndose utilizado como canal de inserción en ningún caso por las tres últimas promociones encuestadas.

La situación profesional

En la Figura 3 se muestra la serie histórica de las tasas de actividad, empleo y paro de las personas tituladas en la Licenciatura de Sociología (Promociones 1998 a 2010), según el año en que se les realizó la encuesta telefónica, teniendo en cuenta que, como se ha indicado en otras ocasiones, Lanbide realiza esta encuesta tres años después de finalizados los estudios.

2 En el cuestionario que utiliza Lanbide a la hora de realizar las “Encuestas de incorporación a la vida laboral”, se han tenido en cuenta los siguientes “canales de inserción al empleo”: entorno social (familia, amigos, red personal y profesional...); autocandidatura (envío de CV a empresas y auto-presentaciones); Internet; oposiciones y bolsas de empleo público; Universidad, prácticas en empresa y autoempleo.

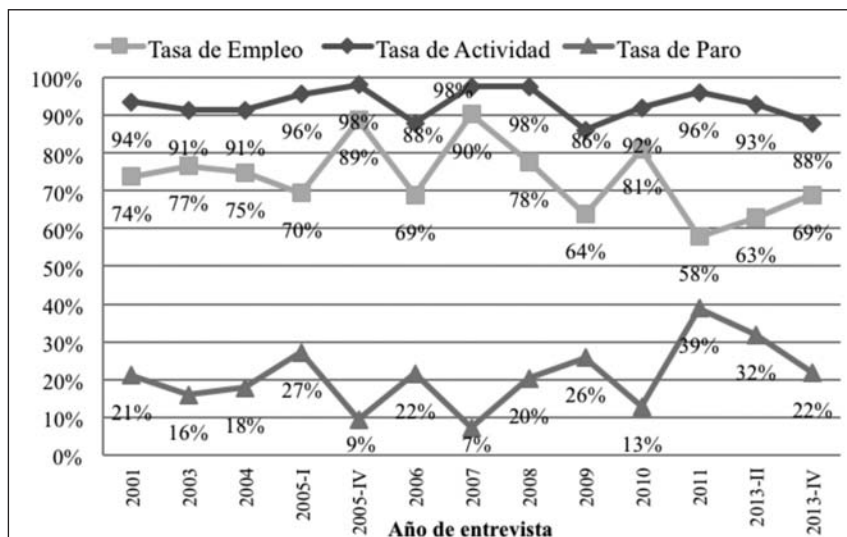


Figura 3. Tasas de actividad, empleo y paro³ de la Titulación de Sociología (UPV/EHU), según año de la encuesta (2001 a 2013-IV)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Lanbide (2007, 2010, 2011, 2012, 2014d)

En principio, lo que reflejan los datos es que la tasa de actividad se ha mantenido por encima del 90%, algunas promociones casi rozando el 100%, a excepción de los años 2006, 2009 y IV trimestre de 2013, años en que fueron encuestadas las Promociones 2003, 2006 y 2010, respectivamente, y que presentan una tasa de actividad entre el 86-88%. Si comparamos esta tasa con la del total de promociones de la UPV/EHU, los datos no se encuentran tan alejados, ya que en este último caso la tasa de actividad ha oscilado entre el 91-92% en los 5 últimos años.

Más dificultades encontramos a la hora de interpretar las tasas de paro y empleo de esta titulación. Lo que reflejan estas tasas, a nuestro entender, es un comportamiento irregular, con subidas y bajadas pronunciadas, cuya explicación quizás puede encontrarse en el pequeño tamaño de las muestras⁴, lo que supone que pequeñas variaciones

en la situación profesional de alguna o algunas de las personas que respondieron a la encuesta puedan provocar los saltos a los que hacemos referencia. La tasa de paro de las personas tituladas en Sociología por la UPV/EHU se ha situado por encima del 20% la mayor parte de la serie.

En cualquier caso, el comportamiento de estas dos tasas en la Titulación de Sociología de la UPV/EHU no sigue la evolución que han tenido las tasas de empleo y paro en los 13 últimos años en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV).

Tal y como se puede ver en la Figura 4, las tasas de empleo y paro de la CAPV reflejan la evolución que han tenido estas dos magnitudes en los últimos 13 años, debido a los efectos de la última crisis. En el caso de la tasa de paro, un descenso hasta el año 2007, fecha en la que el paro comienza a aumentar de manera sostenida hasta el año 2014.

3 Las definiciones que Lanbide hace de cada una de estas tasas se encuentran en la leyenda de la Tabla 3.

4 A partir de la Promoción 2002, que fue encuestada en

el cuarto trimestre de 2005, el tamaño de las muestras no ha superado las 50 unidades.

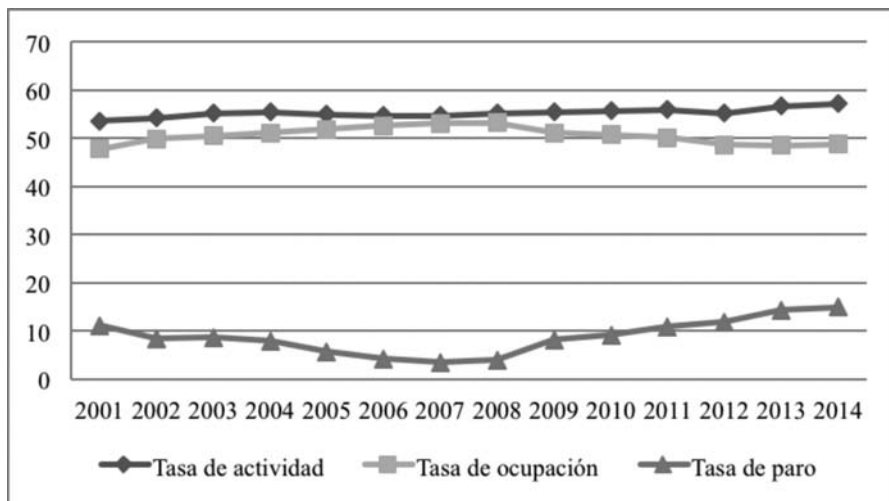


Figura 4. Tasa de actividad, empleo y paro de la CAPV, de la población de 16 y más años (2001-2014)

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA, 2015)

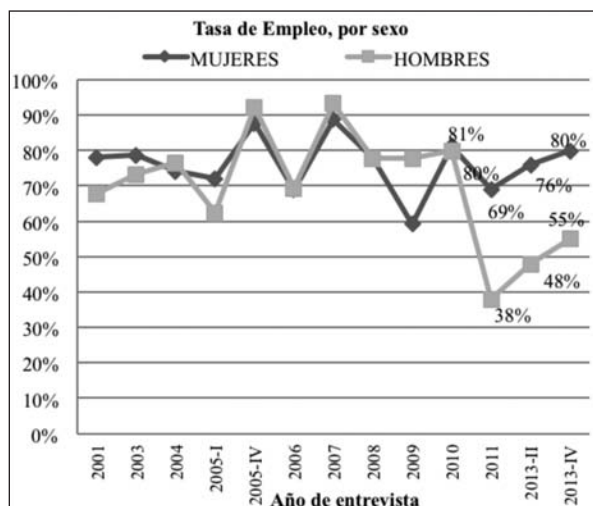


Figura 5. Tasa de empleo por sexo de los/as titulados/as en Sociología (UPV/EHU), según año de la encuesta (2001 a 2013-IV)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Lanbide (2007, 2010, 2011, 2012, 2014d)

A la inversa, la tasa de empleo muestra el aumento de la ocupación hasta 2008 —los efectos de la crisis en la CAPV se han sentido algo más tarde que en el resto del Estado, algo que viene siendo habitual

si nos atenemos a lo ocurrido en crisis económicas anteriores—, momento en que comienza la destrucción de empleo y, por lo tanto, el aumento del número de desempleados en la Comunidad Autónoma Vasca.

Si comparamos las tasas de empleo y paro de la CAPV con las de la Titulación de Sociología de la UPV/EHU, sin olvidar por supuesto que se trata de magnitudes que miden diferentes realidades, pero fijándonos en la tendencia, podremos apreciar mejor el comportamiento irregular de estas tasas en el caso de la titulación analizada.

En cuanto a la variable sexo, la Figura 5 muestra la evolución de la tasa de empleo por sexo de las personas tituladas en Sociología en la UPV/EHU, según el año en que fueron encuestadas.

Si exceptuamos el año 2009 (en el que es encuestada la Promoción 2006), podríamos decir que la tasa de empleo de las mujeres tituladas en Sociología (UPV/

EHU) ha tenido un mejor comportamiento a lo largo del tiempo que la de los hombres de la misma titulación, sobre todo si contemplamos el inicio y claramente el final de la serie analizada, cuyas tasas de empleo en este último caso son claramente superiores a las de los hombres (69%, 76% y 80% de mujeres ocupadas frente al 38%, 48% y 55% de hombres).

Por último, antes de terminar con este apartado, nos interesa referirnos a las tasas de afiliación⁵ a la Seguridad Social de la Promoción 2010 de la Licenciatura de Sociología los cuatro años siguientes a la finalización de los estudios, según la Universidad en la que cursaron esta carrera, que es lo que se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4. Tasa de afiliación a la Seguridad Social de la Promoción 2010 de la Licenciatura de Sociología los cuatro años siguientes de finalizar los estudios, según Universidad⁶

Titulación	Tasa afiliación Seguridad Social			
	2011	2012	2013	2014
Todas las titulaciones	43%	56%	59%	64%
Lic. en Sociología. Total Nacional	41%	46%	46%	54%
Universidad de A Coruña	23%	29%	31%	35%
Universidad de Alicante	44%	38%	33%	51%
Universidad Autónoma de Barcelona	53%	60%	57%	75%
Universidad de Barcelona	48%	45%	46%	67%
Universidad Carlos III de Madrid	42%	63%	47%	53%
Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir	60%	60%	60%	60%
Universidad Complutense de Madrid	41%	53%	52%	59%
Universidad de Deusto	53%	73%	53%	67%
Universidad de Granada	30%	33%	40%	40%
Universidad de La Laguna	33%	21%	21%	33%
Universidad de Murcia	36%	45%	27%	36%
Universidad Nacional de Educación a Distancia	58%	55%	53%	61%
Universidad del País Vasco	40%	46%	60%	63%
Universidad Pontificia Comillas	n/d	n/d	n/d	n/d
Universidad Pública de Navarra	47%	60%	53%	53%
Universidad de Salamanca	24%	33%	39%	47%
Universitat de València (Estudi General)	35%	51%	45%	41%

Nota: Dato no disponible por no contar con población suficiente que garantice un valor consistente.

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015)

5 El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015) define la “tasa de afiliación” como el porcentaje de titulados universitarios que están de alta laboral en la Seguridad Social.

6 Los datos de inserción laboral contenidos en esta Tabla se refieren a los estudiantes universitarios titulados en el curso 2009-2010 en estudios de primer y segundo ciclo, que están de alta en la Seguridad Social en el mes de marzo de cada año.

Lo primero que se observa es que las tasas de afiliación a la Seguridad Social de la Promoción 2010 de la Licenciatura de Sociología del total de las universidades españolas que imparten esta carrera han aumentado entre 2011 a 2014, aunque se sitúan en todos los años estudiados por debajo de la media de todas las titulaciones.

Además, entre 2011 a 2013 —años en los que más ha incidido la crisis de la que venimos hablando— más de la mitad de la Promoción 2010 titulada en la Licenciatura de Sociología en universidades españolas no estaba afiliada a la Seguridad Social, y es a partir de 2014 que se invierte esta situación, al encontrarse afiliada el 54% de la promoción. Aun así, esta última una tasa comparativamente baja, si tenemos en cuenta que la tasa de afiliación a la Seguridad Social para el conjunto de titulaciones en España ha sido en 2014 del 64%, es decir 10 puntos porcentuales por encima de la tasa de afiliación de la Licenciatura de Sociología a nivel de todo el Estado.

Las universidades cuyas tasas de afiliación de la Promoción 2010 se sitúan por encima de la media de la titulación en prácticamente los cuatros años considerados son la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad de Barcelona, Universidad Carlos III de Madrid, Universidad Católica de Valencia, Universidad Complutense de Madrid, Universidad de Deusto, U.N.E.D., Universidad del País Vasco y Universidad Pública de Navarra. Mientras que las que se sitúan mayoritariamente por debajo son Universidad de A Coruña, Universidad de Alicante, Universidad de Granada, Universidad de La Laguna, Universidad de Salamanca y Universitat de València (Estudi General).

Los sectores de actividad, la titularidad de la empresa y la movilidad geográfica

En cuanto a los sectores en los que desarrollan su actividad los/as titulados/as en Sociología en la UPV/EHU, en la Tabla 5 se presentan datos referentes a esta variable.

Tabla 5. Sector de actividad, titularidad de la empresa y cambio de residencia por motivos de trabajo. Titulación de Sociología (UPV/EHU). Promociones 2002-2010

Promoción	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Sector actividad de la empresa									
Agrario	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Industria	6%	17%	8%	6%	0%	0%	14%	5%	6%
Construcción	6%	0%	3%	3%	0%	0%	0%	0%	0%
Servicios	88%	83%	89%	91%	100%	100%	86%	95%	94%
Titularidad de la empresa									
Pública	32%	29%	24%	18%	43%	38%	29%	17%	18%
Privada Nacional	53%	50%	50%	56%	39%	29%	57%	61%	53%
Privada Multinacional	9%	7%	18%	12%	0%	24%	0%	11%	18%
Cooperativa	0%	4%	5%	3%	4%	0%	0%	6%	6%
Pobl. Ocupada de la CAE que ha trasladado su residencia fuera de la misma por motivos de trabajo									
A otro país	4%	11%	3%	7%	0%	0%	0%	0%	0%
A otra Comunidad Autónoma	2%	4%	9%	10%	10%	5%	0%	12%	6%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Lanbide (2012, 2014d)

Como cabía esperar en el caso de las personas tituladas de esta disciplina, el sector que destaca por encima de los demás es el sector servicios, concentrando de media el 92% de los empleos para las Promociones de 2002 a 2010, y situándose en torno al 100% en el caso de las promociones de 2006, 2007, 2009 y 2010. Le sigue como sector de actividad, aunque con bastante menor presencia, la industria, que ha ocupado al 17% de la Promoción 2003 y en torno al 5-8% de las Promociones 2002, 2004, 2005, 2009 y 2010. Solo las Promociones de 2002, 2004 y 2005 presentan empleos en el sector de la construcción, si bien en un bajo porcentaje. Y las personas tituladas en Sociología en la UPV/EHU no han ocupado hasta la fecha ningún empleo en el sector agrario.

Con respecto a la titularidad de la empresa, destaca la ocupación en empresas de titularidad privada nacional, con un 50% de media para el conjunto de las promociones de esta titulación, seguida de las de titularidad pública (27,5% de media), titularidad privada multinacional (11%) y, finalmente, una ocupación bastante menor en cooperativas (3%). Todo lo anterior estaría indicando que, en la CAPV, las personas tituladas en Sociología en la UPV/EHU están ocupadas mayoritariamente en el sector servicios y en empresas privadas de ámbito estatal.

Queda por referirnos a la población ocupada de esta titulación que ha tenido que trasladar su lugar de residencia fuera de la CAPV por motivos laborales. Y los datos de la Tabla 5 nos muestran que lo hicieron a otro país únicamente las primeras promociones (2002 a 2005), destacando entre ellas la Promoción 2003, con un 11% de personas tituladas en Sociología que cambiaron su residencia por este motivo. Sin embargo, el cambio de residencia a otra Comunidad Autónoma por motivos de trabajo sí está presente en todas las promociones de la Titulación de Sociología de la UPV/EHU, aunque algo más en las Promociones 2004, 2005, 2006 y 2009, ya que lo hicieron entre un 9 a 12% de sus titulados/as ocupados/as.

Las características de los empleos ocupados

En la Tabla 6 se muestra información referente a la adecuación entre los empleos de las per-

sonas tituladas en Sociología en la UPV/EHU y la formación cursada, a partir de cuatro indicadores: “empleo encajado”, “requisito de formación universitaria”, con “funciones de nivel universitario” y “relacionado con los estudios” cursados.

Así, con respecto al “empleo encajado”, entre un 75-85% de las personas ocupadas tituladas en esta disciplina en las promociones 2002-2010 ocupan empleos asociados a nivel de formación terciaria (universitaria o profesional de grado superior), lo que supone cubrir puestos calificados bajo los epígrafes de la CON-94: 1. Dirección y gerencia de empresas; 2. Profesionales científicos o intelectuales asociados a titulación universitaria y 3. Técnicos y Profesionales de apoyo. Los valores más bajos, sin embargo, se observan en las dos últimas promociones, en las cuales el empleo encajado no alcanza el 70% de las personas ocupadas.

El “requisito de formación universitaria”⁷ presenta valores más bajos que el anterior indicador en todas las promociones encuestadas, lo que significa que no todos los empleos encajados de las personas tituladas en Sociología son empleos asociados a formación universitaria.

Algo similar se observa cuando nos fijamos en las funciones desempeñadas por estos titulados en sus empleos, ya que los porcentajes referidos a las “funciones de nivel universitario”⁸ presentan un menor valor que los dos indicadores hasta ahora analizados. Salvo en las Promociones 2007 y 2008, que tienen valores más altos, en el resto de promociones encuestadas, no mucho más del 50% de las personas ocupadas desempeña funciones de nivel universitario.

7 “Requisito de formación universitaria”: % de Personas Ocupadas cuyo empleo tiene como requisito de acceso nivel de estudios universitario (Lanbide, 2014d).

8 “Funciones universitarias”: % de Personas Ocupadas en puestos con funciones propias de nivel universitario (o asimilables en gran parte), con independencia de nivel de estudios requerido para acceder al mismo (Ibidem, 2014d).

Tabla 6. Datos relacionados con el empleo de las personas ocupadas tituladas en Sociología (UPV/EHU). Promociones 2002-2010

Situación en el año (de entrevista)	2005-IV	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2013-II	2013-IV
EMPLEO (TOTAL) Promoción	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Empleo encajado (dirección, téc. univers. y téc. de apoyo)	75%	76%	71%	80%	83%	80%	86%	68%	67%
Se requiere nivel de formación universitaria	65%	58%	61%	53%	57%	76%	71%	61%	
Funciones nivel universitario	51%	54%	50%	47%	52%	71%	64%	56%	
Relacionado con estudios (bastante o mucho)	48%	42%	32%	38%	57%	52%	64%	37%	53%
Salario medio neto mensual (a jornada completa)	1089 €	1031 €	1246 €	1227 €	1433 €	1118 €	1294 €	1221 €	1113 €
Jornada reducida	21%	21%	13%	14%	14%	10%	43%	26%	53%
% Empleo estable / Total empleo	38%	29%	38%	38%	35%	29%	29%	42%	47%
% Pobl. Asalariada fija / Total Pobl. Asalariada	36%	26%	34%	36%	32%	25%	23%	42%	40%
% Profesional Autónomo / Total Pobl. Ocupada	0%	0%	5%	3%	4%	5%	7%	0%	6%
TOTAL POBL. OCUPADA (estimación)	53	36	50	52	33	28	20	27	24
EMPLEO MUJERES Promoción	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Empleo encajado (dirección, técnico univ. y de apoyo)	78%	75%	67%	86%	94%	75%	91%	62%	58%
Requisito titulación	67%	59%	67%	55%	63%	77%	73%	58%	
Funciones nivel universitario	54%	53%	50%	50%	63%	85%	64%	50%	
Relacionado con estudios (bastante o mucho)	50%	47%	38%	40%	63%	38%	73%	31%	50%
Salario medio neto mensual (a jornada completa)	1024 €	1025 €	1185 €	1308 €	1347 €	939 €	1297 €	1108 €	1051 €
Jornada reducida	17%	11%	13%	5%	13%	15%	45%	31%	58%
% Empleo estable / Total empleo	36%	16%	33%	48%	25%	31%	18%	46%	42%
% Pobl. Asalariada fija / Total Pobl. Asalariada	34%	16%	30%	45%	20%	25%	10%	46%	30%
% Profesional Autónoma / Total Pobl. Ocupada	0%	0%	4%	5%	6%	8%	9%	0%	8%
MUJERES OCUPADAS (estimación)	40	25	30	32	23	15	16	19	17

Nota: 2007 Cambio metodológico. En las promociones anteriores a 2007 se utilizó una escala de valoración de 1 a 4 puntos hasta 2001, y de 1 a 8 puntos hasta 2006. En 2007 se pasa a una escala de valoración de 1 a 10. Para las promociones anteriores se ha procedido a re-escalar los valores mediante regresión aritmética.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Lanbide (2012, 2014d)

Todo lo anterior podría ser indicativo del fenómeno de la sobrecualificación entre las personas ocupadas tituladas en Sociología en la UPV/EHU, un fenómeno que aumenta con el nivel de estudios y que está particularmente presente entre los trabajadores españoles con estudios universitarios (García Montalvo, 2009).

Pero donde realmente se aprecia este descenso en relación a la adecuación formación-empleo, es en la percepción que tienen las personas tituladas

en Sociología (UPV/EHU) sobre si su empleo está “relacionado con los estudios”⁹ cursados, ya que la mayoría de las promociones encuestadas opinan que su trabajo guarda poca relación con sus estudios de Sociología.

9 “Relacionado con sus estudios”: % de Personas Ocupadas que opinan que su trabajo tiene bastante o mucha relación con sus estudios universitarios (Ibidem, 2014d).

Con respecto a la variable sexo, si bien los indicadores analizados parecen seguir la misma tendencia en el caso de las mujeres tituladas en esta disciplina, aunque con algunas excepciones, la opinión sobre la relación entre el empleo ocupado y los estudios cursados en el caso de las mujeres tituladas en Sociología parece ser ligeramente más positiva en el caso de las primeras promociones, no apreciándose esta opinión más favorable en las últimas.

Por otro lado, el “salario medio neto mensual a jornada completa” de las personas ocupadas tituladas en Sociología (UPV/EHU) ha ido aumentando hasta la Promoción 2006, promoción que presenta la cifra más alta, 1433 €, y a partir de la cual comienza a descender, no alcanzando de media en las siguientes promociones los 1200 €, 1113 € en el caso de la última promoción encuestada. Para la mayoría de las promociones consideradas en el análisis, el salario neto mensual que perciben las mujeres es más bajo que el de los hombres, en la línea de lo constatado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015), en su “Informe Mundial sobre Salarios 2014-2015”.

El empleo a “jornada reducida” presenta valores en torno al 20% en las primeras promociones de la Titulación de Sociología de la UPV/EHU, a continuación desciende situándose entre el 10-14% del empleo ocupado por las personas tituladas en esta disciplina, hasta llegar a la Promoción 2008, a partir de la cual este tipo de jornada aumenta de manera importante, con un 53% de personas de esta titulación ocupadas a jornada reducida en el caso de la Promoción 2010, 58% si nos referimos a las mujeres.

El “empleo estable”¹⁰, es decir el porcentaje de personas ocupadas por cuenta propia (autónomo o empleador/a), por cuenta ajena con contrato indefinido o sociedad cooperativa, no ha tenido en esta Titulación y para ninguna de las promociones estudiadas un valor que alcance el 50% de personas ocupadas, lo que es una muestra de la temporalidad de los empleos ocupados por estos/as titulados/as.

Mayor aún resulta esta temporalidad, si nos referimos al porcentaje de asalariados fijos con respecto al total de la población asalariada, cuyos valores no llegan, en la mayoría de las promociones de la Titulación de Sociología de la UPV/EHU, al 40%, siendo este valor todavía más bajo en el caso de las mujeres ocupadas de la titulación estudiada. Este último dato estaría indicando una temporalidad mayor en los empleos ocupados por las mujeres que han cursado Sociología en la UPV/EHU.

En cuanto a la presencia de autónomos entre las personas ocupadas de la Titulación de Sociología de la UPV/EHU, esta ha oscilado entre el 3 al 7% de la población total ocupada de las Promociones 2002-2010.

La Tabla 7 nos permite comparar los datos de empleo de la Promoción 2010 de la Titulación de Sociología de la Universidad de Deusto y de la Universidad del País Vasco, siempre teniendo en cuenta el pequeño tamaño de las muestras.

10 “Empleo estable”: % de Personas Ocupadas por cuenta propia (autónomo o empleador/a), por cuenta ajena con contrato indefinido (o asimilado) o s. cooperativa (Lanbide, 2014d).

Tabla 7. Datos de empleo de las personas tituladas en Sociología, según Universidad de estudios de la CAPV. Promoción 2010

Titulación de Sociología	Tasa de empleo	Empleos encajados	Empleos estables	Salario medio neto mensual	N.º de alumnos	Respuestas	Ocupados
Universidad de Deusto*	81,8%	66,7%	44,4%	1554 €	13	84,6%	9
UPV/EHU	69%	67%	47%	1113 €	35	74,3%	24

* Muestra inferior a 10 personas.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Lanbide (2014d) y de la Universidad de Deusto (2015)

Tabla 8. Empleo acorde a nivel formativo, contratados indefinidos y autónomos (%) de los/as titulados/as en Sociología en el curso 2009-2010 tres años después de finalizar sus estudios, según Universidad

Titulación	Empleo acorde formación	Contratados indefinidos	Autónomos
Todas las titulaciones	54%	54%	9%
Lic. en Sociología. Total Nacional	41%	53%	6%
Universidad de A Coruña	29%	36%	0%
Universidad de Alicante	38%	40%	0%
Universidad Autónoma de Barcelona	30%	74%	3%
Universidad de Barcelona	41%	62%	9%
Universidad Carlos III de Madrid	56%	50%	11%
Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir	67%	100%	17%
Universidad Complutense de Madrid	32%	64%	3%
Universidad de Deusto	38%	33%	0%
Universidad de Granada	30%	32%	0%
Universidad de La Laguna	44%	50%	11%
Universidad de Murcia	0%	33%	0%
Universidad Nacional de Educación a Distancia	68%	74%	11%
Universidad del País Vasco	29%	35%	10%
Universidad Pontificia Comillas	n/d	n/d	n/d
Universidad Pública de Navarra	50%	60%	0%
Universidad de Salamanca	40%	27%	5%
Universitat de València (Estudi General)	45%	25%	9%

Nota: n/d: Dato no disponible por no contar con población suficiente que garantice un valor consistente.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015)

Así, la Promoción 2010 de la Titulación de Sociología de la Universidad de Deusto presenta una tasa de empleo más alta que la misma promoción de la Universidad del País Vasco (81,8% y 69%, respectivamente), un salario neto mensual mayor (1554 frente a 1113 € de las personas tituladas en la UPV/EHU) y un porcentaje de empleo encajado ligeramente superior (66,7% frente a 67%), pero la estabilidad de los empleos ocupados por estos titulados y tituladas es 3 puntos porcentuales más elevada para aquellos/as que cursaron sus estudios de Sociología en la UPV/EHU.

Siguiendo con el análisis comparativo, la Tabla 8 muestra algunos indicadores relacionados con el empleo de las personas tituladas en la Licenciatura de Sociología durante el

curso 2009-2010, tales como “empleo acorde a nivel formativo”¹¹, “porcentaje de contratados indefinidos”¹² y “porcentaje de contratados autónomos”¹³, en relación a la universidad española en que cursaron sus estudios.

11 “Empleo acorde a nivel formativo”: porcentaje de titulados universitarios afiliados a la Seguridad Social en un grupo de cotización acorde a su nivel formativo (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2015).

12 “Porcentaje de contratados indefinidos”: porcentaje de titulados universitarios afiliados a la Seguridad Social por cuenta ajena con contrato indefinido (Ibídem, 2015).

13 “Porcentaje de autónomos”: porcentaje de titulados universitarios afiliados a la Seguridad Social que pertenecen al régimen especial de autónomos (Ibídem, 2015).

En los tres indicadores mencionados, los porcentajes de la Licenciatura en Sociología en el conjunto de las universidades españolas que han impartido esta titulación en el curso 2009-2010, tres años después de este periodo, son más bajos que la media de todas las titulaciones. Destaca especialmente la distancia en cuanto al “empleo acorde a nivel formativo”, que en el caso de la Licenciatura en Sociología es 13 puntos porcentuales inferior a la media del total de las titulaciones en España.

Pero, si atendemos a los datos desagregados según Universidad en la que se cursaron los estudios de Sociología, podemos observar diferencias importantes en el comportamiento de estos indicadores.

Las universidades que presentan valores altos en prácticamente los tres indicadores (empleo acorde a nivel formativo, porcentaje de contratados indefinidos y porcentaje de autónomos) son la U.N.E.D. (68%, 74% y 11%, respectivamente), Universidad Carlos III (56%, 50% y 11%), Universidad de La Laguna (44%, 50% y 11%) y la Universidad Católica de Valencia (67%, 100% y 17%). Sin embargo, en este último caso hay que tener en cuenta que durante 2010 se licenciaron 5 personas en esta universidad, como se ha podido apreciar en la Tabla 1.

Hay universidades que muestran porcentajes elevados en cuanto a titulados en Sociología afiliados a la Seguridad Social por cuenta ajena con contrato indefinido, pero no en lo que respecta a que el empleo que ocupan tales titulados resulte acorde a su nivel formativo. Es el caso de la Universidad Autónoma de Barcelona (74% y 30%, respectivamente), Universidad de Barcelona (62% y 41%) y Universidad Complutense de Madrid (64% y 32%).

Por el contrario, en alguna otra, como la Universitat de València (Estudi General), ocurre a la inversa: el porcentaje de empleo acorde a nivel formativo es relativamente alto (45%), sin embargo no lo es el de contratados indefinidos (25%).

La Universidad Pública de Navarra presenta porcentajes relativamente altos en cuanto al empleo acorde a nivel formativo (50%) y de contratados indefinidos (60%), pero no en el de autónomos (0%). Y la Universidad del País Vasco supera la media de la titulación en cuanto al porcentaje de

autónomos (10%), no así con respecto al empleo acorde a nivel universitario (29%) y al porcentaje de contratados indefinidos (35%).

CONCLUSIONES

La observación realizada permite manifestar, en primer lugar, que se ha producido en los últimos años un claro descenso en el número de egresados de la Titulación de Sociología en la mayoría de las universidades españolas que la imparten, entre ellas la Universidad de Deusto y la Universidad del País Vasco.

En segundo lugar, y según los datos analizados, principalmente las “Encuestas de inserción laboral” de las personas tituladas de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), podemos decir que la inserción profesional de las personas tituladas en Sociología en el País Vasco presenta las características que se mencionan a continuación.

Se trata de una inserción profesional algo más lenta, en comparación con el Campo de las Ciencias Sociales (UPV/EHU), el conjunto de las promociones de la UPV/EHU y el promedio de las universidades de la CAPV.

Con respecto a los “canales de acceso al empleo”, el más utilizado por las promociones de titulados/as en Sociología en la UPV/EHU ha sido el “entorno social” (familia, amigos, red personal y profesional...).

Sobre la “situación profesional” de las y los titulados en Sociología de la UPV/EHU, lo que reflejan los datos es que la tasa de actividad se ha mantenido por encima del 90%, algunas promociones casi rozando el 100%, datos muy próximos a la tasa de actividad del total de promociones de la UPV/EHU. Más dificultades hemos encontrado a la hora de interpretar las tasas de paro y empleo de esta titulación. Lo que reflejan estas tasas, a nuestro entender, es un comportamiento irregular, con subidas y bajadas pronunciadas, cuya explicación quizás puede encontrarse en el pequeño tamaño de las muestras. En todo caso, la tasa de paro de las personas tituladas en Sociología por la UPV/EHU se ha situado por encima del 20% la mayor parte de la serie histórica. Y podríamos decir que la tasa

de empleo de las mujeres tituladas en Sociología (UPV/EHU) ha tenido un mejor comportamiento a lo largo del tiempo que la de los hombres.

Las personas tituladas en Sociología en la UPV/EHU trabajan sobre todo en el sector servicios (concentrando de media el 92% de los empleos para las Promociones 2002-2010), al que le sigue, aunque con bastante menor presencia, la industria, a continuación, con muy bajo porcentaje, el sector de la construcción, y, en ningún caso, el sector agrario.

Con respecto a la titularidad de la empresa, destaca la ocupación en empresas de titularidad privada nacional, con un 50% de media para el conjunto de las promociones de esta titulación, seguida de las de titularidad pública (27,5% de media), titularidad privada multinacional (11%) y, finalmente, una ocupación bastante menor en cooperativas (3%). Todo lo anterior estaría indicando que las personas tituladas en Sociología en la UPV/EHU están ocupadas mayoritariamente en el sector servicios y en empresas privadas de ámbito estatal.

En relación al “empleo encajado”, la mayoría de las promociones encuestadas opinan que su trabajo guarda poca relación con sus estudios de Sociología. Los datos también parecen indicar la presencia del fenómeno de la sobrecualificación entre estos titulados.

Para la mayoría de las promociones consideradas en el análisis, el salario neto mensual que perciben las mujeres es más bajo que el de los hombres. En cuanto al “empleo estable”, no ha tenido en esta Titulación y para ninguna de las promociones estudiadas un valor que alcance el 50% de personas ocupadas, lo que es una muestra de la temporalidad de los empleos ocupados por estos/as titulados/as.

En definitiva, algunas características de la inserción profesional de las personas tituladas en Sociología en la UPV/EHU coinciden con las observadas en otros estudios sobre la inserción profesional de los jóvenes: utilización de las redes sociales en el acceso al empleo, temporalidad de los empleos, aumento de la jornada parcial, fenómeno de la sobrecualificación.

Y otras consideramos que abren interrogantes con respecto a la formación de Sociología. Nos referimos a la importante presencia de estos/as

titulados/as en empleos del sector privado —en contraposición a su mayor presencia en el sector público en otras épocas (Alvira *et al.*, 1986)—, ya indicada en otras investigaciones sobre este colectivo (Equipo de Estudios EDE, 2001), así como a su escasa utilización del autoempleo como canal de acceso al empleo.

Si la inserción profesional de los titulados en Sociología tiene lugar sobre todo en empresas de titularidad privada, ello se debería tener en cuenta en el diseño de los planes de estudios de Grado y Máster de esta titulación. Como señalan Piriou y Granier (2007), sería conveniente fomentar además de una sociología de la investigación, una sociología que busque expresamente una fuerte utilidad social.

Así, el desarrollo de formaciones de Máster en Sociología de contenido práctico y/o aplicado tendría consecuencias sobre la visibilidad y la legitimidad de los “sociólogos prácticos” (Ibídem, 2007) o extra-universitarios. Una sociología útil a la sociedad ganaría incontestablemente en legitimidad. El ejemplo francés resulta ilustrativo a este respecto.

A mediados de los años 1980, en Francia se contaba con menos de 10 DESS (Diplomas de Estudios Superiores Especializados) con finalidad práctica. Dos décadas más tarde existían más de 50 diplomas de tercer ciclo, donde al menos una tercera parte tenían como proyecto formar sociólogos en y para la acción (Piriou y Granier, 2007). La sociología ya no es concebida por los docentes-investigadores responsables de estos másteres solamente como una ciencia. Los sociólogos que enseñan en estas formaciones se preocupan mucho más que en el pasado por la inserción profesional de sus estudiantes (Ibídem, 2007). Ello ha posibilitado una mayor diversificación de empleos dirigidos a los diplomados en sociología, incluidos los que obtienen el doctorado.

La experiencia francesa en este terreno podría constituir un ejemplo a considerar para la formación de sociología en nuestro país. En cualquier caso, plantear interrogantes sobre la inserción profesional de las personas tituladas en Sociología supone, sin duda alguna, interrogar a la propia disciplina sobre su utilidad social en un momento de profundas transformaciones sociales, que están ya afectando la demanda social de profesionales

expertos capaces de responder a los cambios y desafíos de nuestras sociedades. Supone, por tanto, conocer la práctica sociológica más allá de la academia. Lo que a nuestro entender debería orientar la investigación hacia este ámbito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alvira, F., Lobato, A., Soria, H. (1986). La actividad laboral de los licenciados en ciencias políticas y sociología. *Revista Internacional de Sociología*, 44 (2), 169-194.
- Alvira, F. (2001). Presente y futuro de la sociología en España. *Revista Española de Sociología*, 1, 49-59.
- Bourdin, A. (1995). La figure de l'expert. En M. Legendre, J.-F. Guillaume y D. Vrancken (eds.). *La sociologie et ses métiers* (pp. 369-382). Paris: L'Harmattan.
- Equipo de Estudios EDE (2001). La inserción laboral de los sociólogos. *Revista Española de Sociología*, 1, 15-32.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78 (6), 1360-1380.
- Granovetter, M. S. (1974). *Getting a job*. Cambridge: Harvard University Press.
- Granovetter, M. S. (1982). The strength of weak ties: a network theory revisited. En P. V. Marsden y N. Lin (eds.), *Social structure and network analysis* (pp. 105-130). Beverly Hills: Sage.
- Dégenne, A., Fournier, I., Marry, C., Mounier, L. (1991). Les relations sociales au coeur du marché du travail. *Sociétés Contemporaines*, 5, 75-97.
- Dégenne, A., Forsé, M. (1994). *Les réseaux sociaux*. Paris: Armand Colin.
- De la Torre, I. (2012). Espacio profesional y trayectorias laborales de los sociólogos. *Revista Española de Sociología*, 18, 121-124.
- Durán, M.ª A. (2001). La actual institucionalización de la sociología en España. En S. del Campo (dir.), *Historia de la sociología española* (pp. 285-321). Barcelona: Ariel.
- García Montalvo, J. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobre-
cualificación en España. *Papeles de Economía Española*, 119, 172-187.
- Ibáñez Pascual, M. (1999a). *Género y familia en la inserción laboral*. Servicio de Publicaciones Universidad de Oviedo.
- Ibáñez Pascual, M. (1999b). El uso de las relaciones sociales en el acceso y mantenimiento del empleo. *Revista Internacional de Sociología*, 22, 129-152.
- Ibáñez Pascual, M. (1999c). Recursos de mercado y familia de origen, en el proceso de inserción laboral. *Revista Internacional de Sociología*, 24, 7-26.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2015). *Estadísticas de Enseñanza Universitaria*. http://www.ine.es/inebmenu/mnu_educa.htm, acceso 13 de agosto de 2015.
- Instituto Vasco de Estadística (EUSTAT) (2015). *Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA)*. <http://www.eustat.eus>, acceso 16 de agosto de 2015.
- Jobert, A., Marry, C., Tanguy, L. (eds.) (1995). *Éducation et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*. Paris: Armand Colin.
- Lanbide (2007). *Sociología. Promoción 2003 - UPV/EHU*. Lanbide - Observatorio Mercado de Trabajo. http://www.lanbide.net/plsql/Pu_BuscarPublicacion, acceso 20 de mayo de 2009.
- Lanbide (2009). *Estudio de Incorporación a la Vida Activa. Promoción de grado 2005 UPV/EHU*. Lanbide - Observatorio Mercado de Trabajo. http://www.lanbide.net/descargas/egailancas/publicaciones/Upv-Ehu/UPV_EHU_2005.pdf, acceso 23 de noviembre de 2009.
- Lanbide (2010). *Sociología. Promoción 2006 - UPV/EHU*. Lanbide - Observatorio Mercado de Trabajo. <http://www.lanbide.net>, acceso 21 de septiembre de 2011.
- Lanbide (2011). *Sociología. Promoción 2007 - UPV/EHU*. Lanbide - Observatorio Mercado de Trabajo. <http://www.lanbide.net>, acceso 26 de septiembre de 2011.
- Lanbide (2012). *Sociología. Promoción 2008 - UPV/EHU*. Lanbide - Observatorio del Mercado de Trabajo. http://www.lanbide.net/plsql/Pu_BuscarPublicacion, acceso 8 de mayo de 2013.

- Lanbide (2014a). *Estudio de Incorporación a la Vida Laboral. Promoción Universitaria de Grado de 2010. Comunidad Autónoma del País Vasco*. Lanbide - Gabinete técnico. http://www.lanbide.euskadi.eus/y94-estadist/es/contenidos/estadistica/insercion_laboral_univers_2013/es_def/adjuntos/D09_TOTAL_UNIVERSIDADES.pdf, acceso 23 de febrero de 2014.
- Lanbide (2014b). *Estudio de Incorporación a la Vida Laboral. Promoción Universitaria de Grado de 2010 - UPV/EHU*. Lanbide - Gabinete técnico. http://www.lanbide.euskadi.eus/y94-estadist/es/contenidos/estadistica/insercion_laboral_univers_2013/es_def/adjuntos/D2009_TOTAL_UPV.pdf, acceso 23 de febrero de 2014.
- Lanbide (2014c). *Sociales. Promoción 2010 - UPV/EHU*. Lanbide - Gabinete técnico. http://www.lanbide.euskadi.eus/y94-estadist/es/contenidos/estadistica/insercion_laboral_univers_2013/es_def/adjuntos/D10_SOCIALES.pdf, acceso 23 de febrero de 2014.
- Lanbide (2014d). *Sociología. Promoción 2010 - UPV/EHU*. Lanbide - Gabinete técnico. http://www.lanbide.euskadi.eus/y94-estadist/es/contenidos/estadistica/insercion_laboral_univers_2013/es_def/adjuntos/D459_SOCIOLOGIA.pdf, acceso 23 de febrero de 2014.
- Martín-Aranaga, I. (1998). Emergencia y constitución de un campo de investigación: la inserción profesional. En *Actas del IV Congreso Vasco de Sociología*, vol. 1 (pp. 297-305). Bilbao: Asociación Vasca de Sociología / Gabinete de Prospecciones Sociológicas del Gobierno Vasco.
- Martín-Aranaga, I. (2000). Redes sociales de acceso al empleo: el papel de la familia. En L. Simón Alfonso y M. Rejado Corcuera (Coords.), *Familias y Bienestar social* (pp. 219-246). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015). *Indicadores de Inserción Laboral a nivel titulación (QEDU)*. <http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/estadisticas/insercion-laboral.html>, acceso 13 de agosto de 2015.
- Nicole-Drancourt, Ch. (1996). Histoire d'un sujet et statut du sujet. L'apport de la sociologie du comportement. En VV.AA., *Les jeunes et l'emploi. Recherches pluridisciplinaires* (pp. 113-150). Paris: La Documentation Française.
- Nicole-Drancourt, Ch., Roulleau-Berger, L. (2006). *L'insertion des jeunes en France*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015). *Informe Mundial sobre Salarios 2014-2015*. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_324700/lang--es/index.htm, acceso 14 de agosto de 2015.
- Piriou, O. (2008). Que deviennent les diplômés de sociologie? Un état de la discipline et de son avenir, *Socio-logos. Revue de l'Association Française de Sociologie*, 3. <http://socio-logos.revues.org/1622>, acceso 13 de agosto de 2012.
- Piriou, O., Granier, F. (2007). La face cachée de la sociologie. *Sociologies pratiques*, 1 (14), 163-166.
- Requena, F. (1991). *Redes sociales y mercado de trabajo*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas - Siglo XXI.
- Setién, M.^a L. (1998). 20 años de Sociología en el País Vasco. 1977-78 a 1996-97. Titulados y Profesionales, Ponencia presentada en el *IV Congreso Vasco de Sociología*, Bilbao.
- Tanguy, L. (ed.) (1986). *L'introuvable relation formation-emploi*. Paris: La Documentation Française.
- Trottier, C., Perron, M. y Diambomba, M. (dirs.) (1995). *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université. Perspectives théoriques et méthodologiques*. Sainte-Foy: Les Presses de l'Université de Laval.
- Universidad de Deusto (2015). *Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados y Tituladas Universitarias. Promoción 2010*. Observatorio de empleo de la Universidad de Deusto - Lanbide. <http://es.slideshare.net/lkaslebulegoaUD/ppt-obs-grados-informe-general-deusto2010>, acceso 9 de agosto de 2015.

AGRADECIMIENTOS

Se agradece a los evaluadores anónimos de esta contribución sus observaciones y sugerencias.

NOTA BIOGRÁFICA

Idoia Martín-Aranaga es doctora en Ciencias Políticas y Sociología (Universidad del País Vasco-UPV/EHU). Licenciada en Sociología (Universidad de Deusto). Licenciada en Economía Social (Universidad Paris XIII). Título de Estudios de Postgrado en Sociología del Trabajo (Universidad Paris VII). Desde 1995 es profesora del Departamento de Sociología y Trabajo Social de la UPV/EHU. Su actividad investigadora se ha centrado en las siguientes áreas de investigación: mercado de trabajo, inserción profesional, políticas de inserción, políticas sociales y servicios sociales, riesgo y trabajo social. Sobre estos ámbitos ha publicado libros, capítulos de libros y artículos en revistas científicas. Publicaciones más recientes: (con L. Sáenz de Ugarte) Social work and risk society: the need for shared social responsibility. *European Journal of Social Work*, 14 (4), 2011; (con B. Abad Miguélez) El trabajo social ante la crisis. Nuevos retos para el ejercicio profesional de los y las trabajadoras sociales. *Cuadernos de Trabajo Social*, 28 (2), 2015.

Debate / *Controversy*

La profesión sociológica en el siglo XXI

The Profession of Sociology in the 21st Century

Debate / Controversy

La profesión sociológica en el siglo XXI: Estrategias para potenciar la situación de la sociología en el mercado de trabajo

The Profession of Sociology in the 21st Century: Strategies for Strengthening the Position of Sociologists in the Labour Market

Manuel Fernández-Esquinas

Instituto de Estudios Sociales Avanzados, CSIC. España/Spain

Presidente de la Federación Española de Sociología (FES). España/Spain

mfernandez@iesa.csic.es

RESUMEN

Este trabajo realiza un diagnóstico de la disciplina sociológica en el complejo sistema de profesiones de las ciencias sociales. Para ello se exponen los rasgos del oficio de sociólogo en la actualidad y se contrastan con la situación en España. Este análisis se utiliza como punto de partida para proponer estrategias de actuación orientadas a mejorar la situación de la Sociología entre la academia y la profesión. Para ello se tratan tres aspectos dirigidos a facilitar la inserción de los sociólogos en el mercado de trabajo: la definición del trabajo sociológico, la identidad profesional y la organización de los estudios universitarios.

Palabras clave: Profesiones, sociología, mercado de trabajo, campos organizativos, práctica sociológica.

ABSTRACT

This essay deals with the situation of sociologists in the complex system of professions. Some characteristics of the sociological profession now-a-days are analyzed against the current situation in Spain. The analysis is used as a point of departure for developing a strategy for collective action between the academy and the professional domain of Sociology. Three elements are discussed in order to improve the participation of sociologists in the labour market: the codification of sociology work, the professional identity and the organization of university degrees.

Keywords: Professions, sociology, labour market, organizational fields, sociological practice.

*Autor para correspondencia / Corresponding author: Manuel Fernández Esquinas. Instituto de Estudios Sociales Avanzados (IESA/CSIC). Plaza Campo Santo de los Mártires, 7, 14004 Córdoba, España/Spain.

Sugerencia de cita / Suggested citation: Fernández Esquinas, M. (2016). La profesión sociológica en el siglo XXI: Estrategias para potenciar la situación de la sociología en el mercado de trabajo. *Revista Española de Sociología*, 25 (3 Supl.), 213-224.

(<http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2016.16>)

INTRODUCCIÓN¹

Este escrito expone algunas ideas sobre el lugar que ocupa la Sociología en el sistema de profesiones y ofrece propuestas dirigidas a reforzar el papel de los sociólogos en el mundo del trabajo en sus distintos sectores. Se trata de un ensayo a modo de debate en el que se plantean estrategias para mejorar nuestra acción colectiva. Una parte del diagnóstico se basa en los artículos de este número monográfico de la Revista Española de Sociología, dedicado a analizar la situación de la Sociología española entre la academia y la profesión. Otro grupo de ideas proviene de numerosos actos y reuniones mantenidas con colegas, donde de manera recurrente surge la discusión en torno a las posibilidades de nuestros egresados para desarrollar el llamado “oficio” de sociólogo². La propuesta que aquí se presenta es forzosamente parcial. Corresponde a una coyuntura de cierta preocupación sobre la integración laboral de los egresados en un momento en el que algunos nichos profesionales habituales de los sociólogos están experimentando un importante reajuste, especialmente en la universidad y en la administración pública. Pretende ser un elemento más de la discusión dirigida a reforzar la posición de los titulados en Sociología en un entorno social y económico complejo.

La estrategia de exposición consiste en utilizar algunos conceptos analíticos propios de nuestra disciplina como herramientas que ayudan a definir los rasgos actuales de la profesión y a interpretar las dinámicas sociales que le afectan. En el primer punto se exponen las tendencias actuales del oficio del sociólogo en el sistema de profesiones. Seguidamente se contrasta con un breve análisis de las debilidades de la Sociología española relacionadas con el mundo del trabajo. Luego se proponen al-

gunas posibilidades para explotar las fortalezas de nuestra disciplina. Se refieren a la necesidad de definir los trabajos de la Sociología, a la imagen e identidad profesional y a la organización de los estudios universitarios.

¿CÓMO ES EL TRABAJO DEL SOCIÓLOGO EN EL SIGLO XXI?

El trabajo de sociólogo en la actualidad es conveniente verlo como parte de un “sistema de profesiones” (Abbott, 1988). Se trata éste de un concepto que sirve para entender a las profesiones en un entorno complejo en el que interaccionan unas con otras en competencia por parcelas de actividad. En cada entorno es importante saber cómo los profesionales establecen sus “jurisdicciones”. Es decir, las tareas, funciones, trabajos y tipos de recursos que pretenden controlar. Para ello, cada profesión trata de ejercer influencia, obtener prestigio y legitimidad, crear redes de relaciones y, en ocasiones, imponer su poder cerrando el acceso a otras profesiones. Desde este punto de vista se pueden destacar tres rasgos importantes en la actual situación del oficio de sociólogo.

La sociología es una profesión multisectorial

El oficio del sociólogo hace mucho que no responde mayoritariamente a la figura del intelectual crítico o del profesional de la investigación vinculado a la academia, sino que existen múltiples perfiles que intervienen en numerosos lugares de la esfera pública o privada. Si durante la época de crecimiento y consolidación de la disciplina los sociólogos se concentraban en gran medida en la universidad y en instituciones de investigación afines al mundo académico, ahora la gran mayoría de los egresados trabajan en el sector privado y en algunos segmentos de la administración. Si vuelven alguna vez a la universidad es para buscar formación especializada.³

1 Este trabajo se ha beneficiado de los comentarios de José Antonio Gómez Yáñez, Luis Navarro y José Beltrán, así como de numerosas conversaciones mantenidas con Clara Guilló, Lucila Finkel, Màrius Domínguez y el resto de compañeros del Comité Ejecutivo de la Federación Española de Sociología.

2 Para facilitar la exposición en este texto se utiliza el término “sociólogo” como genérico. Todas las referencias a puestos o personas para los que se utiliza el genérico deben entenderse aplicables, indistintamente, a mujeres y hombres.

3 Desde los inicios de la disciplina los sociólogos siempre han realizado trabajos aplicados muy diversos en las políticas públicas o en el ámbito empresarial. No obstante, al ubicarse buena parte en el ámbito académico, o bien se realizaban desde la propia universidad,

Esta expansión progresiva de la disciplina al mundo profesional ha venido ocurriendo en ausencia de una jurisdicción en torno a ocupaciones y manejo de recursos (Vacarezza, 2007). La Sociología no tiene un sector de trabajo definido a partir de la credencial universitaria. Es una ocupación multisectorial en correspondencia con la naturaleza diversa de la disciplina. Existe una diversidad de posibles aplicaciones del conocimiento sociológico, lo que se corresponde con una diversidad de trabajos y relaciones de la disciplina con múltiples escenarios institucionales. La ocupación del sociólogo depende por tanto muy estrechamente de la manera en que defina y gestione su perímetro en el sistema de profesiones de las ciencias sociales relacionadas, habitualmente asociadas a un título universitario (tales como la psicología industrial, la investigación de mercados, las ciencias de la comunicación, algunas ramas de la economía y de las ciencias de la educación y otras disciplinas) que no tienen definida legalmente una parcela de actividad y, por tanto, no disponen de un campo organizativo con recursos que puedan manejar en exclusiva.

En la Sociología, como en cualquier otra profesión, la jurisdicción depende de una estrategia organizada orientada a obtener legitimidad y competencias en torno a sectores de actividad y redes profesionales. En las profesiones no corporativas adquiere especial importancia el prestigio y la imagen de efectividad en el desempeño de tareas concretas en comparación con los profesionales de disciplinas afines. Dependiendo del grado de desarrollo y solvencia de las organizaciones propias de la disciplina y de su reputación, la Sociología como profesión estará mejor o peor situada en el sistema de profesiones de un determinado país. Influyen en ello aspectos como: la calidad de la formación en las universidades, la orientación de los programas de estudio, la excelencia de la investigación en centros públicos y privados, la capacidad y estrategia corporativa de los colegios profesionales y las sociedades científicas a la hora de defender intereses y proporcionar recursos

sociales y cognitivos a los practicantes de la profesión. La suma de todos estos factores contribuye a conformar la visibilidad del trabajo de los sociólogos, la imagen asociada a la disciplina y, en general, el grado de legitimidad social alcanzado.

La Sociología se lleva a cabo en torno a especialidades

El alto grado de complejidad que han alcanzado muchos sectores de actividad en las sociedades contemporáneas requiere que los sociólogos se especialicen, ya sea en el ámbito de los servicios sociales, la educación, la salud, el transporte, la energía, el urbanismo, los mercados de bienes y servicios, los recursos humanos o los medios de comunicación. Cualquier profesional de la Sociología que pretenda acercarse de manera solvente a uno de estos campos, además de dominar los saberes y herramientas fundamentales de la disciplina y la especialidad más afín, debe familiarizarse con las claves fundamentales en la organización de un área de la vida social. Es decir, debe conocer al menos los principios de funcionamiento que rigen el “campo organizativo” (DiMaggio y Powell, 1988) al que corresponde un sector de actividad, lo que incluye legislación específica, políticas, funcionamiento de las organizaciones especializadas, funcionamiento del mercado y forma de trabajar de los profesionales. Las especialidades de la Sociología que tienen mayor proyección profesional son las que están organizadas en torno a un sector de actividad relevante en la vida económica o social, y que además están orientadas a transmitir conocimientos sobre el funcionamiento real de dicho campo organizativo, desde las políticas y regulaciones que le afectan hasta la gestión de sus organizaciones especializadas.

Cada uno de los ámbitos laborales en los que se insertan los sociólogos moviliza determinadas metodologías y conocimientos que apuntan a clientes o usuarios específicos. Por ello, la Sociología requiere de numerosas habilidades y capacidades transversales para traducir sus conocimientos a una serie de tareas. Ello exige estilos de trabajo distintos adaptados a cada situación. Las visiones esencialistas de la Sociología que han tenido notable éxito en algunos momentos de nuestra historia no se corresponden por tanto con la evidencia cuando observamos la situación actual: en

o bien los profesionales de la Sociología que trabajaban en otros entornos salían del mundo universitario y volvían a él frecuentemente. Esta situación ha cambiado radicalmente desde hace algunas décadas.

el sistema de profesiones del siglo XXI la Sociología es una categoría profesional que está internamente segmentada en los diferentes tipos profesionales que se generan en cada orden social.

El trabajo de la Sociología se realiza en contextos multidisciplinares

La complejidad de los problemas de la sociedad contemporánea requiere generalmente de la participación de distintos perfiles profesionales. El interior del mundo académico suele estar bastante parcelado en disciplinas y especialidades. Posiblemente siga siendo así por mucho tiempo debido a que la socialización de los profesionales sólo es posible en torno a una disciplina o, al menos, a una especialidad definida con rasgos disciplinarios⁴. No obstante, la resolución de problemas en muchos sectores de actividad cada vez está menos dividida en parcelas disciplinarias debido a que la complejidad requiere de una variedad de conocimientos que están dispersos en distintos grupos de profesionales. Esto implica, a veces de manera paradójica con la especialización, la necesidad de contar con profesionales que sepan analizar el panorama de un campo de actividad en su conjunto, de manera que sea posible prever tanto los condicionantes como las consecuencias de las acciones. También implica una necesidad de comunicación fuera de la disciplina. Cualquier profesional que provea servicios intensivos en conocimiento requiere de capacidades para presentar su trabajo, ya sea a clientes, usuarios o patrocinadores, existiendo ya un importante desarrollo de metodologías dedicadas a este tipo de comunicación, muy diferentes de las habituales en el mundo académico (ver Gómez Yáñez, 2012).

En consecuencia, los sociólogos difícilmente trabajan en solitario. Aportan sus conocimientos en

combinación con profesionales de las ciencias naturales, de las tecnologías o bien de otras ciencias sociales. Este contexto laboral plantea expectativas respecto al desempeño del trabajo. Implica que de cada profesional se espera que disponga de conocimiento experto y que asuma responsabilidades sobre sus decisiones. También se plantean exigencias respecto a la gestión del tiempo y el trabajo en equipo propias de un entorno complejo. Por ello deben adaptar sus conocimientos y competencias a ambientes de trabajo multidisciplinar, ofreciendo argumentaciones y técnicas útiles y orientadas a ofrecer resultados adaptados a cada situación.

En función de los resultados que ofrezca la Sociología a través de sus profesionales, y de la utilidad de esos resultados para resolver problemas concretos, los sociólogos tendrán más o menos posibilidades de trabajo. Son especialmente importantes las pautas de interacción con otros profesionales, sobre todo de las ciencias naturales y de las tecnologías (European Science Foundation, 2013). En estas áreas suele existir una jurisdicción exclusiva sobre sectores estratégicos, aunque para atender a la complejidad cada vez más participan en ellas profesionales de la Sociología y otras ciencias sociales. Las posibilidades de trabajar de manera multidisciplinar dependerán por tanto de las posibilidades de que otros profesionales y decisores en el ámbito público o privado puedan entender y utilizar las contribuciones de los sociólogos, lo que requiere de una estrategia específica para traducir los conocimientos al contexto de aplicación.

ALGUNAS DEBILIDADES DE LA SOCIOLOGÍA ESPAÑOLA EN SU RELACIÓN CON EL MUNDO DEL TRABAJO

Si consideramos como ciertos los rasgos anteriores, o al menos admitimos que la tendencia en nuestro campo disciplinario y profesional apunta en esa dirección, el contraste con la situación de la Sociología española tal y como se ha desarrollado en las últimas décadas muestra importantes debilidades que funcionan como barreras.

Un primer grupo de debilidades se encuentra en la conexión con el trabajo. El desarrollo histórico

4 De hecho, las nuevas especialidades de carácter pretendidamente multidisciplinar con frecuencia reproducen las instituciones propias de las disciplinas precedentes y terminan funcionando como talleres. Ello incluye la creación de titulaciones superiores refrendadas legalmente, un corpus de conocimiento que intenta estar codificado, revistas científicas especializadas, manuales de tipo práctico, sociedades científicas y profesionales. Sobre la formación de nuevas disciplinas científicas ver, por ejemplo, Abbott (2001).

de nuestra disciplina, tanto en el mundo académico como en el profesional, no ha facilitado la construcción de un espacio laboral específico. La Sociología ha dependido enormemente del mundo universitario. Como disciplina organizada, ha estado muy vinculada a la investigación académica. Sus profesionales se han identificado mayoritariamente con los estilos laborales y las dinámicas intelectuales predominantes en la universidad. Una debilidad importante es la escasa tradición en la codificación de trabajos y perfiles laborales. Los sociólogos apenas han tenido en cuenta el entorno a la hora de posicionarse frente al mundo del trabajo. Existen notables excepciones, sobre todo en la opinión pública, el empleo de las técnicas de encuestación y el estudio y tratamiento de algunos problemas sociales como la pobreza o la exclusión. No obstante, numerosas especialidades bien asentadas en el ámbito científico apenas tienen correspondencia mínimamente diseñada con un campo de actividad. Se ha descuidado la adaptación de la oferta formativa a tareas en las que sean reconocibles las competencias específicas de los sociólogos. También ha existido un excesivo abandono de numerosos sectores industriales, de la administración pública y de organizaciones no gubernamentales por parte de nuestras organizaciones académicas (Guilló, 2007) y de los colegas más reconocidos, sectores que han sido ocupados por otras disciplinas con una estrategia profesional más proactiva y mayor capacidad de adaptación a los cambios de los mercados laborales públicos o privados.

Un segundo grupo de debilidades se encuentra en la identidad profesional y en la imagen pública. Existen barreras para la auto-proyección profesional de los titulados. Los sociólogos disponen de escasos grupos de referencia en sectores de actividad relevantes. Existen pocos ejemplos de roles al margen de la universidad que puedan ser identificados por nuestros titulados a la hora de elegir una trayectoria, o por los empleadores a la hora de contar con perfiles de sociólogos. En su periodo de "socialización secundaria" en la universidad (Blois, 2013) los estudiantes no suelen adquirir los elementos clave para identificar claramente las especificidades de la ocupación de sociólogo. La formación suele ser muy amplia y compleja, pero no está identificada con sectores de

práctica. Los estudiantes y jóvenes egresados difícilmente son capaces de exponer en público en qué consiste la especificidad de su trabajo y cuáles son las oportunidades laborales a su alcance. ¿Para qué sirve la Sociología?, ¿para qué sirve un sociólogo? Son preguntas recurrentes que a menudo solemos escuchar entre los recién llegados al grado de Sociología, pero también entre los recién egresados (Rubinigh y Beltrán, 2010; Beltrán Llavador, 2014).⁵

Ello da lugar a una nueva resocialización profesional cuando los egresados en Sociología pretenden integrarse en el mundo del trabajo. La gran mayoría se emplean en el ámbito privado y la especialización para el trabajo se suele realizar en sectores dominados por otras disciplinas que tienen mejor definida su jurisdicción en el sistema de profesiones. Como consecuencia, la identidad profesional se suele disolver cuando desarrollan una carrera en la empresa o el tercer sector. Es muy habitual encontrar titulados en Sociología en puestos muy relevantes, pero que no se identifican como tales porque las claves de su desempeño profesional las han adquirido en otro entorno disciplinario. Finalmente, otra faceta de la imagen tiene que ver con la excesiva identificación de la figura del sociólogo como intelectual que realiza crítica social, generalmente desde la atalaya universitaria o desde algunos medios de comunicación. En ocasiones, ello va ligado a una visión esencialista de la disciplina, frecuentemente asociada a una determinada visión de la sociedad y la política (Eyal y Bucholz, 2010).

Un tercer grupo de debilidades se encuentra en algunos rasgos de la organización universitaria, tanto en lo referido al perfil de los profesores como a la configuración de las titulaciones. Las exigencias de la actual carrera académica desvinculan al profesorado

5 Estas preguntas son habituales en los estudiantes cuando se enfrentan a disciplinas complejas. No obstante, en el caso de la Sociología nuestros profesores manifiestan que se formulan con mayor asiduidad en etapas avanzadas cuando los estudiantes comparan con otras titulaciones. Por un lado, ven a la Sociología como una disciplina académica y científicamente menos legítima que otras (por ejemplo, la física, la química, las matemáticas, las neurociencias, etc.). Por el otro, tropiezan con más frecuencia que en otras titulaciones con exigencias de justificación o con el cuestionamiento de los resultados (Lahire, 2006).

del mundo del trabajo y del entorno profesional. En las generaciones más jóvenes, cada vez es más difícil encontrar un perfil de profesor contratado doctor, profesor titular o catedrático que haya tenido una experiencia de trabajo significativa como sociólogo de empresa o de administración. La figura del profesor asociado, en principio diseñada para poner a nuestros estudiantes en conexión con el mundo profesional, en muchas ocasiones no resuelve el problema. En muchos casos son docentes cualificados en precario a la espera de poder desarrollar una carrera académica. En otros casos son personas que, a pesar de trabajar fuera de la universidad y disponer de la titulación, no lo hacen en puestos en los que hayan podido adquirir y desarrollar las competencias específicas de la Sociología. El problema se agrava en aquellos departamentos universitarios que, como consecuencia de procedimientos de carácter técnico y administrativo, utilizan los puestos de profesor asociado para resolver a corto plazo la falta de puestos para perfiles académicos a tiempo completo, o que asignan la carga docente sin considerar las competencias y la experiencia de los profesores. Ello refuerza el modelo de rol que se transmite desde la universidad y limita las posibilidades de conectar a los estudiantes con el entorno laboral, lo que a medio y largo plazo resulta especialmente perjudicial para mantener la legitimidad de las titulaciones de Sociología.

Estas circunstancias han estado presentes en el sistema universitario español al menos desde los años 1980. No obstante, recientemente se han visto agravadas por los efectos de la transición al Espacio Europeo de Educación Superior y la crisis económica. La reorganización universitaria ha provocado el surgimiento de nuevas titulaciones de grado en campos afines y, en ocasiones, un retroceso de la visibilidad de la Sociología en el segmento de los másteres⁶. Ello ha provocado una mayor competencia por los mismos grupos de estudiantes a la hora de elegir estudios universitarios. También ha provocado una mayor competencia con titulaciones que optan a puestos de trabajo y recursos similares. La escasa vinculación

con el mundo del trabajo y la imagen difusa asociada a la investigación académica sitúa a la Sociología en desventaja cuando las decisiones para elegir titulaciones se basan en las expectativas de empleabilidad. Como resultado, recientemente está surgiendo una preocupación generalizada en nuestros departamentos y facultades para seguir manteniendo el número de alumnos, retener la parte importante de alumnos que eligen Sociología en segunda o tercera opción, ofrecer opciones de empleabilidad, mantener las plazas de profesorado y recursos asignados y, en definitiva, mantener la legitimidad de la Sociología como titulación y como asignatura de relevancia en otras titulaciones.

Finalmente, otro grupo de debilidades se encuentra en las capacidades de acción colectiva de las organizaciones propias de la disciplina. En el mundo universitario, la diversidad de paradigmas y escuelas de pensamiento dificultan la creación de estándares de calidad que generen consenso, lo cual da lugar a una notable diversidad tanto en las exigencias que se plantean a los egresados como en los procedimientos de selección de profesores. Esa diversidad también contribuye a una atomización del trabajo en lo referido a la formación de equipos, el desarrollo de proyectos de investigación y la transferencia de conocimiento. Si nos trasladamos a las organizaciones para la defensa de la disciplina en el terreno profesional o científico, históricamente ha existido una escasa afiliación y una notable fragmentación, lo cual ha dado lugar a un déficit de recursos y escasa capacidad para diseñar estrategias de acción colectiva. Paradójicamente la Sociología como profesión y como actividad académica se caracteriza por una considerable debilidad en sus recursos de acción colectiva, en sus diseños institucionales y en sus arreglos organizativos, a pesar de disponer de numerosos especialistas solventes en el estudio de la acción colectiva, las instituciones o las organizaciones.

ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN PARA REFORZAR LA PROFESIÓN SOCIOLÓGICA

En las siguientes páginas se presentan una serie de argumentos sobre las posibles estrategias

6 Una relación de las titulaciones de grado de Sociología en las universidades públicas españolas, así como de los principales másteres asociados a la Sociología, se encuentra en un capítulo dedicado a realizar una introducción a los estudios y a la práctica de la Sociología en España. Ver Fernández Esquinas, *et al.* (2016).

que pueden seguirse para posicionar a la Sociología en el mundo laboral basadas en las fortalezas cognitivas y de capital humano. Para ello es necesario en primer lugar contrarrestar la imagen asociada a algunos rasgos negativos que no se corresponden con la realidad del mundo del trabajo ni del conocimiento disciplinario. Al contrario, existen algunas ventajas competitivas que se pueden aprovechar para mejorar el desarrollo profesional, al mismo tiempo que refuerzan las contribuciones que siempre han caracterizado a la Sociología en lo referido al bienestar social y la mejor organización de la sociedad. En particular, se presta atención a la definición de los trabajos, al refuerzo de la imagen y la identidad profesional y a la organización de la formación universitaria.

La codificación del trabajo en la Sociología

Una cuestión importante es vincular la disciplina con una serie de perfiles laborales. Para ello resulta fundamental realizar un esfuerzo de codificación de las tareas del sociólogo de manera conectada con ocupaciones que resulten estratégicas para un área de actividad. La codificación del trabajo requiere de un doble camino: por un lado, definir la especificidad de las competencias y habilidades.⁷ Por otro lado, conectarlas con campos organizativos relevantes en nuestro entorno económico y social.

En la Sociología existen varias fortalezas que ayudan a identificar un perfil profesional específico. En primer lugar, los sociólogos disponen de competencias para captar y analizar de manera comprensiva situaciones complejas. La pluralidad de enfoques y conceptos teóricos que proporciona la formación sociológica, unida a la diversidad de metodologías y técnicas de investigación, ayuda a conocer la variedad de causas que conforman una

situación, o la variedad de efectos que puede producir la toma de decisiones. En segundo lugar, una fortaleza relevante es la versatilidad para combinar niveles macro y micro. Traducidos al mundo del trabajo, ello significa que, con sus herramientas de análisis y metodologías, los sociólogos pueden abarcar desde situaciones cara a cara o pequeños grupos hasta estructuras a nivel muy agregado. Ambos extremos se pueden conectar para poder trabajar en situaciones meso, que es donde habitualmente se desempeñan las ocupaciones. Se trata, por ejemplo, de la capacidad de manejar situaciones de interacción dentro de los contextos de trabajo y, a la vez, de conocer y tener en cuenta las influencias del entorno macrosocial. Esta capacidad, aplicada a lugares como organizaciones, políticas y programas, áreas territoriales, redes de personas o grupos sociales, constituye una fortaleza específica que no es compartida por otras disciplinas y que frecuentemente actúa como ventaja competitiva para los egresados en Sociología.

Esta ventaja es especialmente adecuada en sectores que funcionan como “sistemas” debido a la importancia que tienen en su configuración tanto la estructura social como la acción social de agentes individuales o colectivos. Existen numerosas áreas organizadas en la empresa o la administración que disponen de este carácter sistémico, donde el componente social es fundamental para su funcionamiento. Cabe citar, por ejemplo, la energía, las infraestructuras de transporte, la salud, la innovación, la seguridad y el control del Estado, el medio ambiente, los seguros y el sector financiero y numerosos sectores industriales. Además, en las grandes organizaciones de cada uno de estos sectores también existen elementos sistémicos que requieren del manejo de la complejidad, como la organización de los recursos humanos, la estrategia de posicionamiento o la responsabilidad social corporativa. Los sociólogos pueden decantarse por desarrollar sus trabajos en algunos de estos sectores donde es crucial el entendimiento y el control de la complejidad.

Las competencias citadas también son adecuadas para aprovechar la demanda creciente de datos sociales en las sociedades modernas (Boudon, 2004). Las instituciones públicas y privadas necesitan de

7 En este trabajo se utilizan de manera complementaria los términos competencias y habilidades. Una competencia se suele considerar como una capacidad para movilizar diversos recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones (Goñi Zabala, 2004). Se refiere a la capacidad de transferir lo aprendido, de tener autonomía en el aprendizaje y de resolver problemas. Para ello se requieren conjuntos de habilidades específicas que permiten ponerla en práctica.

ellos para basar sus procesos de toma de decisiones en información lo más fidedigna posible sobre los más variados aspectos del entorno social en el que se desenvuelve su actividad. Esta tendencia no es nueva, aunque en los últimos años se ha intensificado de manera especial. Se han multiplicado los niveles de gobierno y las demandas de información social necesarias para cada nivel, a las que ni los gobiernos ni las corporaciones quieren renunciar (Pérez Yruela, 2007). Los llamados “*Big data*” también disponen de este carácter sistémico debido a que, además de los requisitos técnicos, requieren de herramientas conceptuales para poder otorgarles sentido.

Para conectar estas fortalezas con el mundo del trabajo es necesario realizar un esfuerzo de codificación de la labor del sociólogo en el actual sistema de profesiones. Ello significa en primer lugar poner en valor las competencias de tipo generalista que definen la formación e identidad de la disciplina, junto a algunas habilidades específicas. Es necesario definir la figura del sociólogo como especialista en un ámbito laboral determinado teniendo en cuenta las necesidades de dicho sector. En segundo lugar, significa poner las herramientas de la Sociología en un contexto práctico. No se trata sólo de ofrecer técnicas de investigación, asesoramiento experto o diseños de intervención, sino también de ilustrar cómo se emplean en la práctica, lo que requiere combinarlas con habilidades de gestión, organización y comunicación de tipo transversal necesarias para adaptar el conocimiento específico a cualquier situación. En este esfuerzo de codificación entran en acción otros dos elementos: la imagen e identidad profesional y la formación.

Imagen e identidad profesional en la Sociología

La identidad profesional es fundamental en la jurisdicción de cualquier profesión debido a sus efectos en la proyección laboral. La visión que los egresados tienen sobre su trabajo determina en gran medida su futuro. La percepción de sus oportunidades de trabajo tiene influencia en la especialización y en las trayectorias que desarrollan. Las creencias sobre las expectativas que se tendrán sobre el trabajo influyen en los esfuerzos para obtener habilidades. También condicionan la imagen

que como profesionales presentan frente a posibles empleadores y frente a la opinión pública. En resumen, la identidad profesional es un componente fundamental para vincular a la disciplina a trabajos que permitan manejar recursos y tener alguna influencia en un campo de actividad.

En esta faceta también existen algunas fortalezas debido a que la identidad de la Sociología está bien anclada en una serie de elementos que la distinguen de otras disciplinas. En primer lugar, la Sociología ha acuñado una determinada visión de la acción humana que es distinta a las visiones del utilitarismo económico y del individualismo psicológico. Se trata de una lente cognitiva, una manera específica de observar la acción como enraizada y socialmente situada que nos diferencia de las visiones económicas y psicológicas, que disponen de sus propias lentes cognitivas, y que las imponen habitualmente en sus respectivas jurisdicciones profesionales (Mouzelis, 1995).

El segundo elemento es un conjunto de conceptos analíticos encuadrados en tradiciones teóricas propias de la Sociología. Son los que todo sociólogo suele utilizar para realizar su trabajo, desde los conceptos clásicos de “acción social”, “clase”, “grupo de referencia”, “socialización”, etc.; a los contemporáneos como “capital social”, “enraizamiento” u “objeto de frontera” y otros, más los numerosos conceptos específicos de cada especialidad. Estos conceptos nos permiten acercarnos de manera distintiva a la realidad social, obtener e interpretar datos y entender sus implicaciones o interrelaciones con otras partes de la realidad.

En tercer lugar, la Sociología se caracteriza por el empleo de un conjunto de metodologías y técnicas de análisis propias del quehacer sociológico. Se trata del pluralismo metodológico que combina estadísticas, técnicas de encuesta y observaciones cualitativas diversas adaptadas a la naturaleza de cada parcela de la realidad. Desde este punto de vista, cualquier especialidad de la Sociología se puede distinguir como un proyecto empírico, a saber, una tarea que requiere analizar sistemáticamente un cuerpo de evidencias y obtener conclusiones de ellas, ya sea para producir conocimiento o para tomar decisiones sobre la base del conocimiento acumulado. Ello también distingue a la Sociología,

por ejemplo, o bien de la tradición de estudios culturales (lo que en el mundo anglosajón se conoce como el movimiento *Cultural Studies* de carácter multidisciplinar, procedente en principio de las humanidades) que tienen sobre todo un carácter interpretativo de tipo subjetivo, o bien de las disciplinas vinculadas principalmente a la intervención social, como el trabajo social o la educación social (ver por ejemplo, Meer y Lamont, 2016).

Una fortaleza adicional es que numerosas personas acuden a la Sociología porque están interesadas en plantear y resolver cuestiones que no son tratadas por otras disciplinas. Por ello, entre los egresados suele existir un alto nivel de vocación por los estudios y por la profesión. Y además, en términos de opinión pública, aunque existe un gran desconocimiento, la apreciación de la figura del sociólogo está asociada a algunos rasgos positivos, como el bienestar social, el progreso o el servicio a la colectividad (Halliday y Janowitz, 1992).

Para aprovechar este tipo de fortalezas los elementos distintivos de la Sociología deben transmitirse de una manera organizada de modo que sea posible socializar a los egresados en una identidad profesional que explote las potencialidades y evite las barreras provenientes de la falta de un sector profesional específico. En primer lugar, es necesario comenzar a definir dicha identidad desde el inicio de los estudios de grado. Desde el primer momento los futuros sociólogos deben entender correctamente cuáles son los elementos que definen sus competencias y sus posibilidades de especialización y desarrollo laboral. Deben ser capaces de exponer en público de manera clara y sintética cuál es el valor de sus competencias y conocimientos. Deben combatir el desconocimiento por parte del público, la administración, las empresas y el tercer sector y, además, deben evitar que, debido a la ausencia de explicaciones correctas, la figura del sociólogo se asocie demasiado a algo generalista, complejo, a veces abstruso, y con pocas posibilidades de utilización práctica.

En segundo lugar, para construir una identidad profesional se deben identificar claramente los posibles papeles que los sociólogos pueden desempeñar en el mundo laboral. Deben distinguir las especificidades de los roles que desempeñan las

profesiones intensivas en conocimiento, tales como los de investigador aplicado, consultor o gestor, de manera diferenciada a los roles correspondientes al trabajo académico⁸. Los elementos del trabajo del sociólogo se basan en el rigor, el proyecto empírico y la observación sistemática, para lo cual los conocimientos de investigación resultan fundamentales. Ahora bien, en el mundo profesional los trabajos que implican realizar investigación original son muy escasos. Una parte importante de los sociólogos en realidad trabajan realizando consultoría, lo que requiere buscar y sintetizar el conocimiento disponible y adaptarlo a una situación. A otra parte importante se les exige capacidades de gestión, que se basan igualmente en la adaptación del conocimiento acumulado. Por ello, los sociólogos necesitan conocer las claves de la consultoría o de la gestión en el ámbito profesional en el que vayan a trabajar, tanto como los protocolos de la investigación social y las claves de su gestión presupuestaria.

Este conjunto complejo de roles también requiere manejar adecuadamente el aspecto crítico al que habitualmente se ha asociado la figura del sociólogo. El trabajo de la Sociología frecuentemente tiene un componente crítico debido a que, o bien implica contradecir asunciones de pretendido sentido común, o bien desvelar aspectos de la ideología o del poder como elementos constitutivos de cualquier realidad social. Cuestionar el pensamiento puramente utilitarista o la individualidad extrema en lugares en los que esta visión del mundo es predominante también tiene un componente conflictivo. Ahora bien, a efectos de la identidad profesional, es necesario modular esos rasgos del canon sociológico en el mundo de la práctica. Si bien es posible identificar en la tradición sociológica una base de valores comunes (ver, por ejemplo, Giner, 2003), no es posible establecer una correspondencia con la figura del sociólogo como intelectual crítico, y mucho menos identificar a los sociólogos al servicio de una supuesta causa ideológica que defina la esencia de la disciplina. Las capacidades de la Sociología

8 Ver por ejemplo la recopilación ya clásica realizada por Lazarsfeld, *et al.* (1974), donde se muestran numerosos análisis de los roles desempeñados por los sociólogos.

siempre se han aplicado a numerosos propósitos⁹, ya sean en la empresa, en la administración o en el tercer sector, y han acogido una pluralidad de posiciones ideológicas. La resolución clara de estos dilemas en el mundo del trabajo es uno de los requisitos fundamentales a la hora de entender a la Sociología como parte del sistema de profesiones de las ciencias sociales.

La formación universitaria y el mercado de trabajo

La organización académica sigue siendo la base fundamental en la demarcación en los aspectos cognitivos y profesionales de una disciplina. En lo referido a la conexión de la formación universitaria con el mundo del trabajo, como fortalezas la Sociología dispone de una alta implantación en el sistema universitario, décadas de experiencia y una variada plantilla de profesores. El corpus de investigación y el desarrollo de especialidades son muy ricos y cada vez están más homologados con las mejores experiencias internacionales. Ahora bien, la integración en el sistema de profesiones tiene que ver con el perfil del profesorado, la formación en competencias y algunos aspectos en la organización del currículum. Estos tres aspectos conjuntamente determinan el campo profesional al que pueden aspirar los egresados y la jurisdicción que de manera colectiva pueden abarcar.

Una cuestión fundamental es la división del trabajo de los distintos tipos de profesores. En lo referido a los cuerpos universitarios, crecientemente la carrera de profesor plantea exigencias de producción de conocimiento original, con numerosos hitos en forma de evaluaciones para progresar en la carrera académica. Esta dinámica produce un perfil de profesorado muy especializado en docencia e investigación en torno a alguna de las especialidades académicas. Ello puede tener aspectos positivos para introducir a los alumnos adecuadamente en materias troncales relacionadas con teoría y metodología, así como una conexión con el “estado

del arte” de las especialidades de la disciplina en el mundo globalizado de la investigación.

En esta situación la figura del profesor asociado adquiere una especial importancia. El papel del profesor asociado es ahora mucho más que antes una herramienta para poner en contacto a los futuros egresados con el mundo profesional. Estos profesores ofrecen modelos de rol que los conectan con trabajos identificables, o con situaciones en las que se utiliza la Sociología en contextos de aplicación. Por ello, es fundamental un diseño adecuado de los perfiles de los profesores asociados y de las materias que deben impartir, de manera conectada con los conocimientos específicos y las competencias exigidas en el sector de actividad del que provienen. Se requiere por tanto una búsqueda adecuada de los profesores que puedan cumplir esta función, de manera que actúen como modelos de referencias y puedan transmitir las especificidades del trabajo del sociólogo fuera de la academia. En este sentido es necesario evitar desvirtuar la figura del profesor asociado, ya sea como una forma precaria de hacer carrera académica, o bien para impartir materias que no estén claramente conectadas con el trabajo fuera de la academia.

En lo referido a la organización docente, es necesario realizar un esfuerzo en el diseño curricular para que parte de los estudios se correspondan con actividades en entornos laborales. El diseño de las especialidades debe tener en cuenta las áreas de aplicación de la Sociología en campos organizativos definidos. También es necesario prestar atención a la posible demanda desde los sectores profesionales y evitar el exceso de oferta. En ocasiones, algunas áreas de especialización habituales en la Sociología proliferan en el sistema universitario, mientras que otras con potencial de empleo, relacionadas con sectores donde podrían codificarse ocupaciones de sociólogo, están ausentes de la oferta de especialización. Debe evitarse el riesgo de que la especialización con potencial de empleo para los sociólogos sea ocupada por otras disciplinas. En este sentido, existen varias posibilidades que aún tienen un amplio margen de mejora. La primera es un trabajo de prospectiva por parte de la universidad para detectar y visibilizar las amplias oportunidades de empleo para sociólogos, a partir de la

9 Un análisis sistemático de los usos prácticos de la sociología se encuentra en Fernández Esquinas (2006). Sobre el componente aplicado de la teoría sociológica ver Requena y Ayuso (2016).

definición de perfiles y catálogos de puestos en los que se puedan desarrollar carreras profesionales. Una segunda vía con posibilidades para vincular la formación con el trabajo es definir en este sentido el papel de los dobles grados, de manera que el título de sociólogo sea complementario con un campo de práctica, así como el diseño de los másteres de acuerdo con las peculiaridades de un sector de actividad y su correspondiente campo organizativo. En tercer lugar, otra posibilidad se encuentra en la oferta de asignaturas optativas centradas en áreas de actividad con potencial de empleo.

Los programas de estudios en Sociología, para vincularse al mundo del trabajo, necesitan de una importante dosis de contenidos que orienten a los egresados a trabajar en el mundo de la multidisciplinariedad y la orientación a los resultados. Es decir, deben insistir en transmitir habilidades transversales necesarias para gestionar la complejidad en el mundo del trabajo, tales como la comunicación, el trabajo en equipo, las habilidades de gestión, la presentación de su trabajo y las herramientas técnicas para las ciencias sociales. Una cuestión fundamental es cómo el sociólogo debe traducir sus hallazgos y conocimientos, cómo se debe hacer entender frente a otros profesionales, de manera que sea el propio egresado el que ayude a utilizar la disciplina. Sin una formación específica en estas materias las posibilidades de uso de las ciencias sociales se reducen drásticamente y la formación práctica del sociólogo se realiza en las jurisdicciones controladas por otras disciplinas, o bien a modo de prueba y error en los lugares de trabajo, lo que generalmente funciona como una barrera para el empleo y la construcción de una carrera laboral.

En definitiva, la Sociología es una disciplina especialmente versátil en herramientas analíticas, metodológicas y conocimientos acumulados en numerosas áreas de la realidad que proporciona recursos intelectuales y sociales útiles para el mundo del trabajo. Desde un punto de vista personal, ofrece diversas alternativas y oportunidades laborales, lo que hace posible el acomodo de una gran variedad de disposiciones y preferencias personales. Es difícil encontrar otro grado que ofrezca una variedad similar de posibilidades. Estos recur-

sos también ofrecen a los egresados flexibilidad y capacidad de adaptación a entornos cambiantes a lo largo de su vida laboral. Dicha versatilidad es valorada en el entorno laboral. Ello se refleja en los datos de ocupación, que muestran que el nivel de empleabilidad de los sociólogos se encuentra en una situación relativa intermedia, no sólo entre las titulaciones de ciencias sociales, sino también entre las de ciencias naturales (INE, 2015). La forma de poner en valor este potencial pasa por el diseño más consciente y sistemático de una estrategia dirigida a explotar las fortalezas de la sociología en el complejo sistema de profesiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbott, A. (1988). *The system of professions. An essay on the division of expert labor*, Chicago: The university of Chicago Press.
- Abbott, A. (2001). *Chaos of disciplines*, Chicago: The university of Chicago Press.
- Beltrán Llavador, J. (2014). ¿Para qué sirve la sociología?, *Revista Española de Sociología*, 22, 127-134.
- Blois, J. P. (2013). Entre la autonomía y la heteronomía: socialización universitaria y prácticas profesionales de los sociólogos en la Argentina, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 58 (218), 209-232.
- Boudon, P. (2004). La sociología que realmente importa, *Papers*, 72, 215-216. (Traducción al castellano de *The sociology that really matters*, *European Academy of Sociology, 2001, Annual Lecture*).
- DiMaggio, P. y Powell, W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields, *American Sociological Review*, 48, 148-149.
- European Science Foundation (2013). "The good, the bad and the ugly". Understanding collaboration between the Social Sciences and the Life Sciences, Bruselas: A ESF Strategic Workshop. ESF.
- Eyal, G. and Bucholz, L. (2010). From the sociology of intellectuals to the sociology of interventions, *Annual Review of Sociology*, 36, 117-137.

- Fernández-Esquinas, M. (2006). La sociología aplicada, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 115, 11-39.
- Fernández-Esquinas, M., Finkel, L., Domínguez-Amorós, M. y Gómez-Yáñez, J. A. (2016). *Studying and Practicing Sociology in Spain*, en Breger, W., Spate, K. y Wisemann, P. (Eds.): *Handbuch Sozialwissenschaftliche Berufsfelder. Modelle zur Unterstützung beruflicher Orientierungsprozesse/Handbook of Social Sciences and Career Options. Models for supporting vocational orientation and employment*, Wiesbaden: Springer, pp. 267-285.
- Giner, S. (Coord.) (2003). *Teoría sociológica moderna*, Barcelona: Ariel.
- Gómez Yáñez, J. A. (2012). La sociología como profesión, *Revista Española de Sociología*, 18, 125-130.
- Goñi Zabala, J. M. (2005). *El Espacio Europeo de Educación Superior, un reto para la universidad*. Barcelona: Octaedro / ICE Universidad de Barcelona.
- Guilló, C. (2007). De la Sociología precaria y clandestina a la Sociología crítica y transformadora, *Revista Española de Sociología*, 7, 77-87.
- Halliday, T. C. y Janowitz, M. (Eds.) (1992). *The sociology and its publics. The forms and fates of sociology organization*, Chicago: The University of Chicago Press.
- INE (2015). *Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios 2014. Avance de Resultados*, Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Lahire, B. (2006). *¿Para qué sirve la sociología?*, Buenos Aires: Siglo XXI.
- Lazarsfeld, P., Sewell, W. y Wilensky, H. (Eds.) (1974). *The uses of Sociology*, New York: Basic Books.
- Meer, N. y Lamont, M. (2016): Michelle Lamont: a portrait of a capacious sociologist, *Sociology*, 50 (1), 1012-1022.
- Mouzelis, N. (1995). *Sociological theory. What went wrong?*, Londres: Routledge.
- Pérez Yruela, M. (2007). El retorno de la sociología, *Revista Española de Sociología*, 7, 13-26.
- Requena, F. y Ayuso, L. (2016). *Teoría sociológica aplicada*, Madrid: Anthropos.
- Rubinigh, L. y Beltrán, G. (2010). *¿Qué hacen los sociólogos?*, Buenos Aires: Aurelia Rivera.
- Vacarezza, L. S. (2007). Heterogeneidad en la conformación de la profesión académica: una comparación entre químicos y sociólogos, *REDES, Revista hispana para el análisis de las redes sociales*, 13 (26), 17-49.

NOTA BIOGRÁFICA

Manuel Fernández Esquinas es científico titular del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) en el Instituto de Estudios Sociales Avanzados (IESA). Es doctor en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid. Ha estudiado y trabajado en Reino Unido (Southbank University), Australia (Western Sydney University, University of Wollongong) y Estados Unidos (Indiana University, University of New Mexico). Sus líneas de investigación están relacionadas con la sociología de la innovación en varias vertientes de los sistemas de I+D. Ha realizado estudios sobre formación de investigadores, evaluación de la ciencia, políticas científicas, relaciones universidad-empresa, transferencia de conocimiento, creación de empresas y la configuración de las estructuras sociales que facilitan la innovación. Está especialmente interesado en los usos prácticos de la sociología y las ciencias sociales en general. En la actualidad es presidente de la Federación Española de Sociología (FES).

DEBATE / CONTROVERSY

La profesión sociológica en el siglo XXI: Estrategias para potenciar la situación de la sociología en el mercado de trabajo / *The Profession of Sociology in the 21st Century: Strategies for Strengthening the Position of Sociologists in the Labour Market*

Manuel Fernández Esquinas



<http://www.fes-sociologia.com/>