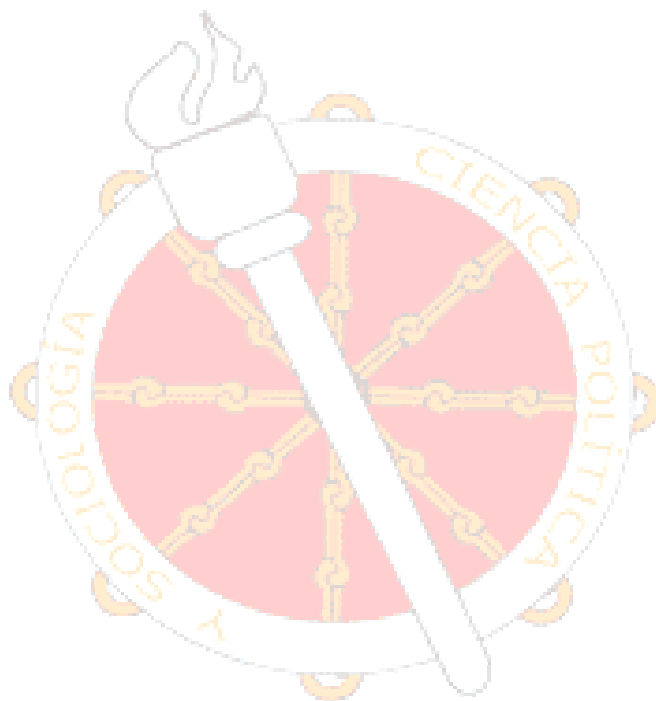


# **ENTIDADES CONTRATANTES DE PROFESIONALES EN SOCIOLOGÍA**

***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  
Nafarroako Politologoek eta Soziologoek Elkargoa**



# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. VISIÓN SOBRE LOS PROFESIONALES DE LA SOCIOLOGÍA.....</b>	<b>5</b>
<b>3. EXPERIENCIA CON PROFESIONALES DE LA SOCIOLOGÍA.....</b>	<b>13</b>
<b>4. NICHOS DE EMPLEO EN LAS EMPRESAS.....</b>	<b>19</b>
<b>5. FORMACIÓN .....</b>	<b>23</b>
5.1. Formación universitaria.....	23
5.2. Formación complementaria.....	24
5.3. Formación en habilidades .....	26
5.4. Formación en idiomas e informática .....	27
<b>6. EQUIPOS DE TRABAJO.....</b>	<b>29</b>
<b>7. CARTA DE SERVICIOS .....</b>	<b>31</b>
<b>8. CONCLUSIONES .....</b>	<b>32</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS.....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXO 1. METODOLOGÍA.....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXO 2. FICHA TÉCNICA .....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXO 3. LISTADO DE ENTIDADES PARTICIPANTES .....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXO 4. GUIÓN DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD.....</b>	<b>41</b>
<b>ANEXO 5. CARTA DE SERVICIOS.....</b>	<b>42</b>



# 1. INTRODUCCIÓN

*Conociendo los perfiles profesionales de Sociología y Ciencias Políticas, nuevas oportunidades de empleo*, es un proyecto para la mejora de la empleabilidad de las personas tituladas en Sociología y Ciencias Políticas de Navarra, financiado por el Servicio Navarro de Empleo y el Fondo Social Europeo.

El proyecto se ha organizado en diversas fases con objetivos complementarios unas de otras. La segunda de estas fases tiene el propósito de captar las visiones y perspectivas del mundo empresarial sobre la profesión, tanto si ha tenido a estos perfiles dentro de su entorno laboral como si no los ha tenido. El segundo de los propósitos se refiere a dar a conocer el perfil del licenciado y licenciada en Sociología y Ciencias Políticas en Navarra.

En resumen, el documento que a continuación se presenta es complementario del informe correspondiente a la visión particular que tienen los profesionales sobre sus competencias, *“Perfil profesional del sociólogo/a”*.

Así, en el presente documento se recogen las conclusiones extraídas de la prospección realizada en el mercado laboral navarro para localizar posibles nichos de empleo de los titulados y tituladas en Sociología, entre empresas privadas, públicas y entidades de acción social. El procedimiento que se ha llevado a cabo ha sido la realización de entrevistas con empresas localizadas en Navarra.

Se ha hecho especial hincapié en las áreas profesionales menos explotadas en la actualidad por los sociólogos y sociólogas en el tejido productivo y empresarial, especialmente en la empresa privada, en la que se intuye podrían estar la mayor acumulación de puestos de trabajo, tanto presentes como futuros, y la que mayores aportaciones podría realizar a la hora de indicar necesidades de perfiles profesionales y competencias. Se ha trabajado en profundidad las áreas de consultoría, recursos humanos, medio ambiente, urbanismo, asesoría, pedagogía, etc.

A través de estas entrevistas con responsables de recursos humanos, se ha conocido su perspectiva de lo que comprende y hacen los y las profesionales de Sociología y cuál ha sido su experiencia laboral. Asimismo se ha indagado si encajan profesionalmente dentro de su empresa y se ha preguntado cuál es su punto de vista con respecto a la formación pertinente de las personas tituladas en sociología. También se ha preguntado cuál es el equipo de trabajo habitual de estas empresas y que perfiles lo componen.



Por otra parte era necesario facilitar a las empresas información sobre las funciones y capacidades prácticas que pueden ofrecer los sociólogos y sociólogas. Para ello, a partir del informe sobre el perfil profesional, obtenido en la primera fase, se elaboró un tríptico (Carta de Servicios) de los servicios que ofrecen estos profesionales tanto de su actividad profesional independiente como de las entidades públicas y privadas en las que trabajan. Así mismo, durante las entrevistas se contrastó y cotejó con los responsables de recursos humanos la bondad y validez de los perfiles y competencias detectadas para la profesión. Al final del informe se presentan los logros conseguidos con esta Carta de Servicios.



## 2. VISIÓN SOBRE LOS PROFESIONALES DE LA SOCIOLOGÍA

Todo lo que a continuación se relata sobre la visión del profesional de la Sociología está basado en las entrevistas en profundidad a 52 empresas y entidades en las que se recoge la opinión de responsables de recursos humanos.

Dicha selección de **empresas y entidades** entrevistadas se realizó en función del sector de actividad y el número de empleados/as de las mismas, obteniendo el número total que se muestra en las siguientes tablas. Así, un 75% de las entrevistas realizadas corresponde a las empresas privadas, un 8% concierne a las empresas públicas y un 17% pertenece a las entidades de acción social (asociaciones y fundaciones).

Tabla 1. EMPRESAS ENTREVISTADAS SEGÚN SECTOR

	Nº Absoluto	%
Privada: sector servicios	29	56%
Privada: sector Industria	10	19%
Públicas o semipúblicas	4	8%
Entidades de Acción Social	9	17%

Igualmente, se consideró importante diferenciar y tener en cuenta la dimensión de las empresas que queríamos entrevistar. Según este criterio<sup>1</sup>, la relación de entidades que han sido entrevistadas es la siguiente:

Tabla 2. EMPRESAS ENTREVISTADAS SEGÚN DIMENSIÓN

	Nº Absoluto	%
Gran Empresa	14	27%
Mediana Empresa	9	17%
Pequeña Empresa	12	23%
Microempresa	17	33%

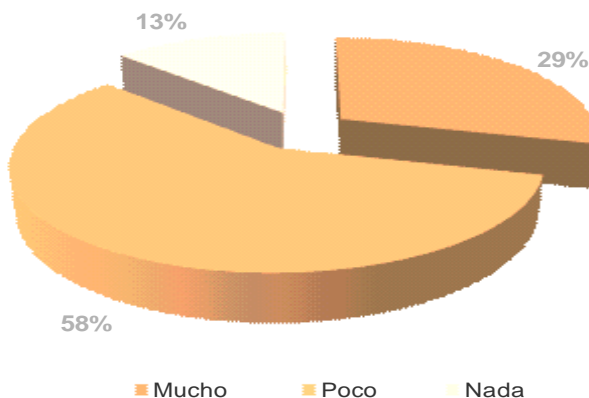
<sup>1</sup> Se define: gran empresa: más de 250 trabajadores; mediana empresa: entre 50 y 250 trabajadores; pequeña empresa: menos de 50 trabajadores; y microempresa: menos de 10 trabajadores



La primera valoración de las respuestas obtenidas nos permite diferenciar tres grandes grupos de respuesta; aquellas empresas que conocen perfectamente el perfil de Sociología; aquellas que lo conocen pero a la vez ignoran ciertas particularidades; y las que manifiestan un desconocimiento absoluto.

Si bien, conviene aclarar que el perfil profesional del sociólogo no tiene un contexto de suficiente conocimiento por la empresa y la sociedad, lo que hace que este potencial no esté siendo debidamente aprovechado, hecho que se pone de relieve en la mayor parte de las entrevistas realizadas.

Gráfico 1. CONOCIMIENTO DEL PERFIL PROFESIONAL DEL SOCIÓLOGO/A



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en las entrevistas

El 29% de las personas entrevistadas, manifiestan conocer bien el trabajo que realiza el sociólogo, producto de su experiencia profesional con personas licenciadas en Sociología, en el ámbito laboral. Coinciden en las principales funciones detectadas en el informe de *“Perfil profesional del Sociólogo/a”* e incluidas en la carta de servicios. Entre otras comentan las competencias de gestionar proyectos, elaborar informes, analizar datos, aplicar metodología cuantitativa y/o cualitativa, buscar y facilitar información, planificar y organizar, investigar, coordinar actividades y equipos de trabajo, y evaluar.

A lo largo de todo el informe aparecen entrecorridas y en cursiva fragmentos de los diálogos mantenidos por su carácter ilustrativo. En cada caso figura el código de la entrevista.

- E.14: *“Realiza estudios de la situación de hombres y mujeres de diferentes pueblos, haciendo trabajo de campo. Aplica metodología y análisis. Hace el diagnóstico de la situación. Colabora en el diseño de la encuesta. Analiza los datos recogidos. Elabora informes. Hace la tabulación de los datos con determinados programas”*



- E.16: *“Tiene conocimientos para realizar estudios, para diseñar proyectos metodológicamente. Define muestras, organiza grupos de discusión, aplica metodología cuantitativa y cualitativa”*
  
- E.19: *“Lo conozco bien. Las funciones que realiza... una parte de estadística, de trabajo de campo, de investigación. Otra parte, interpretar información; el sociólogo sabe muy bien como informarse para luego darles forma”*
  
- E.22: *“Plantea cómo se hacen diferentes preguntas para recabar información sobre una serie de temas y analiza esos resultados y en el caso de que sean negativos mejorarlos. Hacer las preguntas de tal manera que consigas recabar esa información. Elabora informes donde se explica porqué se ha llegado a esa conclusión y de los puntos que se puedan o no mejorar”*
  
- E.24: *“Aporta ideas a nivel metodológico a la hora de desarrollar un proyecto. Explotan los datos y establecen conclusiones. Un sociólogo le saca mucha riqueza a las conclusiones. Valoro lo que puede aportar un sociólogo a nivel de orientar informes, políticas, estudios...promover metodologías para extraer valor y aportaciones de la gente”*

En más de la mitad de las entrevistas realizadas se ha puesto de manifiesto el poco conocimiento sobre cuál es el perfil profesional del sociólogo, definido únicamente como aquel que realiza encuestas, estadísticas, estudios de mercado o estudios sociológicos.

Es cierto que los métodos cuantitativos, no sólo las encuestas, cada vez más sofisticados e informatizados, juegan un papel importante en la Sociología. Los sociólogos interesados en el estudio de los fenómenos sociales han combinado los métodos vinculados a otras disciplinas (análisis de material histórico, por ejemplo), con las más sofisticadas técnicas matemáticas y estadísticas. El desarrollo de los ordenadores y de otros dispositivos para manejar y almacenar información, ha facilitado hoy día el procesamiento de los datos sociológicos. Actualmente las encuestas son herramientas utilizadas tanto por políticos como por numerosas organizaciones y empresas relacionadas con la opinión pública. No son instrumentos únicamente de los profesionales de la Sociología. La encuesta implica la recopilación y el análisis de las respuestas de grandes grupos de personas para conocer sus opiniones, actitudes y sentimientos hacia un tema determinado. La tarea de realizar las encuestas no tiene, necesariamente, que ser llevada a cabo por una persona titulada en Sociología. Aún así, el



protagonismo del sociólogo recae en el diseño y análisis de los datos recogidos de dichas encuestas.

- E.4: *“Es una carrera confusa, la gente sabe que hacen encuestas, pero poca gente sabe lo que hace. El sociólogo hace encuestas y deriva los resultados a la sociedad. Sirve para cosas estadísticas”*
- E.9: *“No tengo una visión del sociólogo, ni buena ni mala. Tengo bastante desconocimiento. Sociólogo es el experto en estudios a nivel de mercados”*
- E.20: *“Los sociólogos están orientados a las estadísticas, encuestas... no da salida profesional a todos. No conozco el plan de estudios. La Sociología es la gran desconocida. Mi primera idea era que los sociólogos sólo realizaban encuestas”*
- E.21: *“La sociología es una carrera de humanidades muy asociada a estadísticas y estudios de población. En el mundo de la empresa no se que aplicaciones puede tener”*
- E.27: *“El sociólogo es aquel que hace estadísticas, encuestas y estudios sobre la realidad social. No conozco más. La carrera de sociología no sé lo que realmente es”*
- E.34: *“Tengo poquísima idea de lo que hace un sociólogo. Lo relaciono con estudios de mercado y sociológicos”*
- E.44: *“Tengo una idea vaga de lo que es y para que sirve un sociólogo. Analiza situaciones y diferentes momentos que vive el país, realiza estadísticas, observan la evolución de la sociedad, de los movimientos sociales”*

Pese al conocimiento medio del perfil, estas empresas sí tienen la idea de que la Sociología es el estudio de la vida social humana, de los grupos y sociedades. En este sentido tanto por la formación recibida como por su predisposición y acercamiento de las problemáticas sociales realmente existentes, los profesionales de la sociología pueden partir de una mayor sintonía o sensibilidad hacia todo cuanto acontece en la vida social o en sus distintas expresiones, en la empresa, en las instituciones, en las entidades de diverso tipo, o también respecto a la comprensión de aspectos sociales diversos, asuntos y fenómenos. Este marcado componente de origen social se valora por los responsables de recursos humanos. Así, otorgan a la



profesionalidad de sociólogos/as un plus añadido de sensibilidad social y de captación de la realidad en las relaciones, que otros estudios no contemplan.

- E.52: *“La expectativa que se tiene con un sociólogo es alguien que tiene interés, sensibilidad o preparación para gestionar un entorno, cuando el contenido de trabajo tiene que ver con las personas o colectivos. Cuando contratas a un sociólogo esperas a alguien que tenga esa formación, entendimiento o curiosidades para saber como se comportan los grupos o las personas, y que eso facilite para tener más criterio a la hora de gestionar o para dar soporte a los departamentos para que ellos a su vez gestionen a las personas o colectivos”*
- E.47: *“Estudia e interpreta el comportamiento social, es decir, el análisis del hombre en su vertiente social, en su relación con los demás, las estructuras sociales, la acción social...”*
- E.33: *“Profesional que analiza el comportamiento humano, mira hacia donde tiene que ir el comportamiento de las personas, se preocupa hacia donde va el mundo. Aplica el sentido común. Analiza temas que el mundo capitalista o de la empresa no ve. Va más a lo básico del comportamiento y de lo que debe ser la sociedad”*

Un 13% de las personas entrevistadas han manifestado un total desconocimiento del perfil profesional del sociólogo. Estas personas no han tenido experiencia profesional con sociólogos o sociólogas, hecho que explica su desconocimiento a cerca de lo que hacen estos licenciados y licenciadas en el mundo laboral.

- E.12: *“Tengo poca visión de lo que hace un sociólogo. Lo confundo con trabajador social y demás, creo que puede tener cabida en varios sitios. No sé donde están encaminados”*
- E.32: *“No tengo ni idea de para que sirve o lo que es un sociólogo”*
- E.36: *“Desconozco las tareas o funciones que un sociólogo desempeña”*
- E.41: *“No tengo mucho conocimiento de lo que es, porque no es un perfil que demande. No lo demandamos porque a priori no parece que pueda necesitarse pero porque no sabemos muy bien los planes de estudios”*



En cuanto a las empresas privadas, en concreto las **empresas industriales**, declaran poseer poco o ningún conocimiento del perfil profesional del sociólogo. De hecho, durante el período de contacto, para concertar la entrevista e informarles sobre dicho perfil, la mayoría se extrañaba porque no ubicaba a este profesional en su empresa. Se podría deducir que el desconocimiento de este perfil implica la ausencia de este profesional como posible persona candidata en los procesos de selección de este tipo de empresas. Una vez mantenida dicha entrevista, el 90% de estas empresas industriales ubicaban en su plantilla el perfil profesional del sociólogo. Esta ubicación se vislumbra en los departamentos de recursos humanos y organización, formación, prevención en riesgos laborales, ventas o marketing, medio ambiente y en el área de responsabilidad social corporativa.

- E.52: *“Lo ubicaría en el área de comunicación interna dentro de recursos humanos. También en el área de responsabilidad social corporativa, donde se gestionan proyectos. Consiste en mover a la empresa en la dirección en la cual la empresa sea un entorno de igualdad de oportunidades, que la empresa sea medioambientalmente responsable, que haya oportunidades para discapacitados o para colectivos minoritarios”*
- E.41: *“Si la empresa puede acompañar la marcha de la empresa con la necesidad social de los trabajadores...ese es el camino. Desde la empresa se tendría que entender los distintos valores, como van cambiando, y poner medidas para paliarlos o hacer lo que se pueda. Ahí veo un nicho para el sociólogo. En recursos humanos podría tener cabida el sociólogo pero con formación complementaria en recursos humanos. El Gestor de formación podría tener cabida y el Comercial también”*
- E.51: *“Ubicaría al sociólogo dentro de esta empresa en recursos humanos, prevención en riesgos laborales, en dirección y comercial”*
- E.49: *“Lo ubicaría en medio ambiente, recursos humanos, prevención en riesgos laborales, y calidad”*

En el caso de las empresas de servicios, el 90% de éstas ubicaría al profesional de la Sociología, como un miembro más de su equipo de trabajo, señalando que en muchos casos la



formación complementaria adquiere mayor importancia, en concreto aquellas empresas dirigidas a los recursos humanos o a la prevención en riesgos laborales.

Sin embargo, las empresas públicas o semi-públicas y las entidades de acción social parecen poseer un mayor conocimiento sobre el perfil profesional de la persona licenciada en Sociología. El 50% de las empresas públicas o semi-públicas manifiestan conocer bastante este perfil, porque su contacto laboral con este profesional le ha permitido forjarse una percepción más adecuada. El 100% ubica en su plantilla el perfil profesional del sociólogo.

El 78% de las entidades de acción social (asociaciones, fundaciones) han mantenido experiencia laboral con personas tituladas en Sociología, hecho que les ayuda a formarse un mejor conocimiento sobre este perfil.

Para completar este capítulo referido al conocimiento del perfil que analizamos, cabe remarcar las aportaciones especiales de alguna de las empresas que nos permita ilustrar mejor al profesional desde otro punto de vista. Entre aquellas empresas que conocen bien el perfil de los sociólogos y sociólogas, se da la coincidencia de que en cuatro de ellas, las personas con quienes mantuvimos la entrevista estudiaron y se licenciaron en Sociología por la Universidad Pública de Navarra. Una de estas personas define el perfil profesional del sociólogo de la siguiente manera:

- E.23: *“Los sociólogos principalmente hacen estudios cualitativos y cuantitativos, analizan datos, elaboran informes para tomar decisiones y desarrollar planes. Otro tipo de sociólogos se han especializado por ejemplo en prevención en riesgos laborales”*

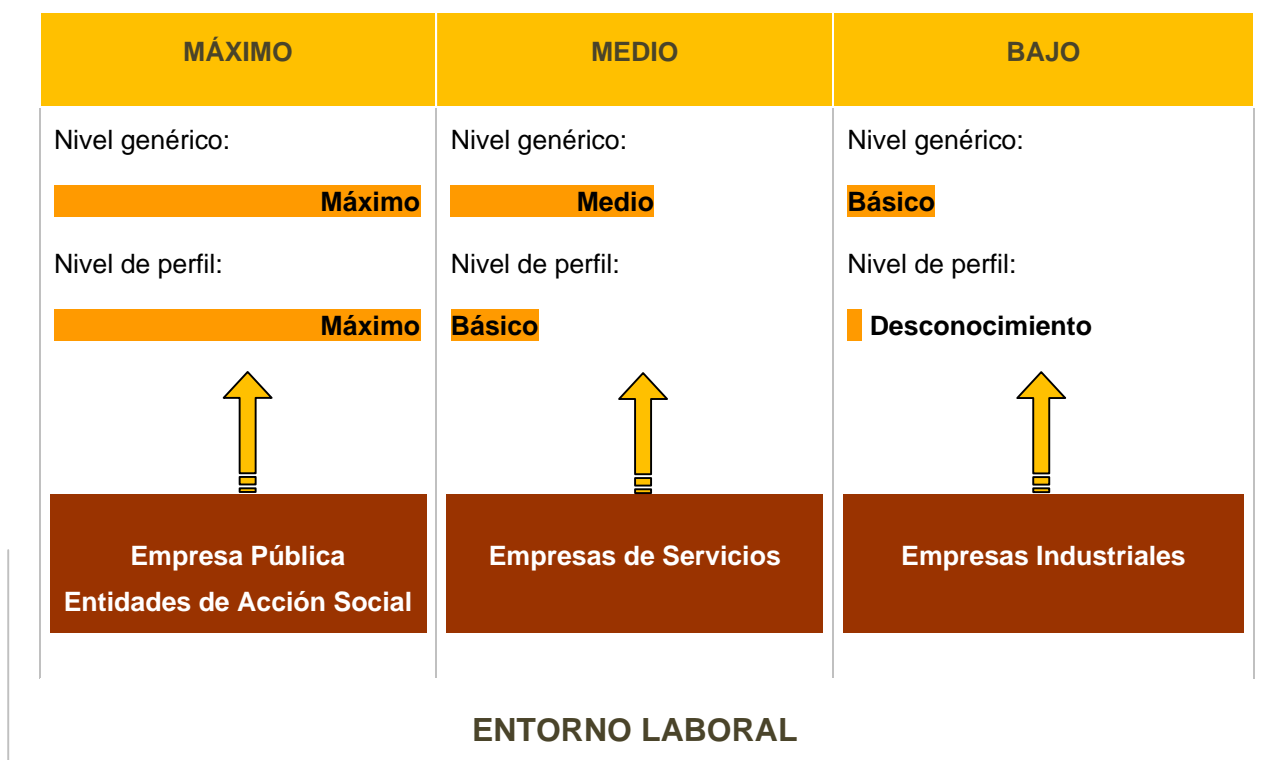
Sin embargo, otra de estas personas licenciada en Sociología, manifiesta que este perfil es muy ambiguo, y demanda la necesidad de perfeccionar dicho perfil.

- E.39: *“No está definido todavía lo que es un sociólogo y es un concepto muy ambiguo. Considero que hay que definir mejor el perfil sociológico, un perfil que se pueda ajustar más a lo que las empresas puedan demandar, más práctico. Pero esto puede conllevar un peligro, ya que puede ir en contra de la labor de la Sociología, ir en contra de la razón fundacional de la Sociología. Es un gran reto compaginar las dos cosas”*



En conclusión, si nos atenemos al nivel de conocimiento – desconocimiento de la profesión y de su protagonismo en las organizaciones, podemos decir que se dan tres grandes tipos en la relación entre empresa y profesión; aquellas que conocen bien el trabajo de sociólogos y sociólogas y pueden citar las funciones que mayormente realizan; en segundo lugar las empresas que tienen una idea del papel que realizan y que pueden citar las funciones más consolidadas en el mercado laboral (encuestas, estadísticas y estudios de mercado). En concreto les conocen como los protagonistas en el diseño y análisis de encuestas y les otorgan la capacidad del análisis social; y por último aquel grupo de empresas que desconocen el papel del perfil, pero que tras conocer las funciones que realizan, sí les ubican en sus empresas. En el siguiente cuadro se muestra de manera visual esta realidad:

Gráfico 2. CONOCIMIENTO DEL PERFIL PROFESIONAL DEL SOCIÓLOGO/A

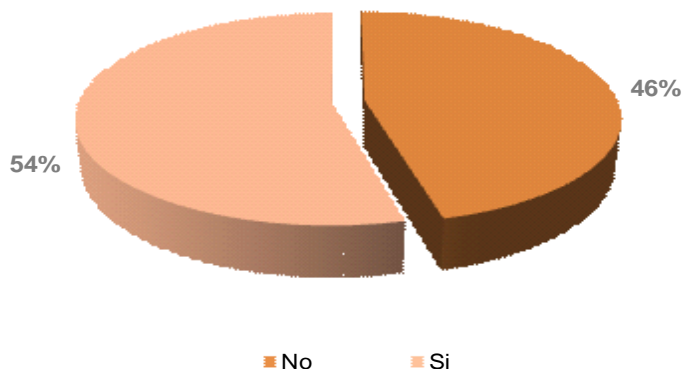




### 3. EXPERIENCIA CON LOS PROFESIONALES DE LA SOCIOLOGÍA

Experimentar significa “*probar y examinar prácticamente la virtud y propiedades de algo*”, en este caso las capacidades profesionales de los licenciados y licenciadas en Sociología en el ámbito laboral. A través de la experiencia laboral con personas licenciadas, se configura la definición de lo que es y hace un sociólogo en el ámbito profesional. Es decir, el contacto directo con estos titulados y tituladas contribuye a perfeccionar la percepción de su perfil profesional.

Gráfico 3. EXPERIENCIA LABORAL CON SOCIÓLOGOS/AS



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en las encuestas

En el momento de realizar esta investigación, una cuarta parte de las empresas entrevistadas disponían en su plantilla de personas licenciadas en Sociología, mientras que más de la mitad decían haber tenido algún tipo de relación profesional con estos licenciados y licenciadas. Todos ellos coinciden en definir la experiencia como positiva en tanto que suponen un apoyo para la evaluación de resultados, gracias al manejo de diversas herramientas de investigación y su capacidad de análisis de problemas concretos.

- E.7: *Experiencia muy buena. Ha aportado una visión bastante realista de las cosas, pisa sobre firme, nada de elucubraciones filosóficas, ni de excesivo tecnicismo como un ingeniero...Son bastante objetivos, visión bastante maja del mundo, sin sesgos y saben estadística”*
- E.17: *“He tenido experiencia con sociólogos y ha sido buena”*



- E.24: *“Hemos trabajado con muchos sociólogos. No me encajan tanto psicólogos o trabajadores sociales porque son personas que van más derivadas o tienen más vocación a la atención directa cuando aquí el tipo de trabajo no es de atención directa, sino de elaboración de informes, cuestionarios u otro tipo de herramientas para estimular por ejemplo la participación de un grupo y luego sacar informes y conclusiones. Experiencia en general positiva”*
- E.29: *“Tenemos una socióloga, porque sus funciones eran para un sociólogo, especialmente en sociología urbana. Es Técnico de Investigación Social. Persona muy metódica y organizativa. Diseña diferentes estudios para trabajadores y usuarios. Investiga la opinión de los usuarios de estos servicios. Recaba opinión interna sobre clima laboral, satisfacción...para que luego se refleje y se modifique. Elabora informes y analiza datos. El trabajo de campo lo realizan más personas. Realiza el seguimiento de la información demográfica y geográfica. Es una experiencia positiva, excelente, lleva muchos años”*

Se observa una excepción de una de las personas entrevistadas, que argumenta haber mantenido una experiencia contradictoria. En diferentes ocasiones ha trabajado con alguna persona licenciada en Sociología, que no parece haber cumplido sus expectativas. Al mismo tiempo, en su relación con profesionales externos, con varios años de experiencia, declara haber disfrutado de una experiencia laboral eficiente con un alto nivel de confianza.

- E.22: *“Hemos tenido sociólogos pero la experiencia no fue positiva (más de tres años). En el concurso público te piden muchas veces condiciones que el sociólogo no sabe ni que significan. A la hora de plantear ese proyecto tendrás que saber cómo investigar, que es lo último que se está dando, que es lo último que se está haciendo. Veía que no era rentable tener a sociólogos. Los proyectos no salían aprobados porque la puntuación no era suficiente. Esto era culpa del sociólogo. No tengo a sociólogos en plantilla porque no entiendo que tenga que hacerle dos tipos diferentes de contratos; uno para hacer encuestas y otro como sociólogo para el análisis de esas encuestas. No me parece admisible que a la hora de pasar los datos la socióloga se confunda, que sea capaz de hacer un informe con todas las cifras mal y que diga que ella lo ha hecho bien, que no tiene porque comprobar. Poca profesionalidad. Me ha pasado tres veces. La primera socióloga fue contratada para hacer análisis, a la primera semana se fue.*



*La segunda pasó las tablas, a las dos semanas se fue. La tercera socióloga cogió todo el trabajo, no revisó nada y los resultados no coincidían. Esas tres sociólogas tenían dos o tres años de experiencia. Por otro lado, trabajo con dos sociólogos, autónomos, que tienen muchos años de experiencia en los que confío”*

Una de las cuestiones que se plantearon en las entrevistas se refiere a los motivos por los cuales habían tenido experiencias laborales con la profesión, más concretamente cuales eran los criterios a través de los cuales habían tomado la decisión de contratarles. En función de la información obtenida podemos señalar que la formación complementaria y las aptitudes han tenido una mayor importancia a la hora de contratar que la titulación universitaria.

- E. 8: *“No nos han pedido sociólogos como tal, en 20 años a lo mejor dos veces. La titulación que más piden es ingeniero y economista. Cuando hemos tenido contacto con licenciados en sociología, no es tanto por su licenciatura, sino porque se han reciclado o ampliado su formación, por ejemplo con idiomas o por sus competencias personales”*
- E.20: *“La experiencia con sociólogos ha sido en la contratación de personal de estructura. He tenido experiencia con sociólogos, ha sido positiva, pero no sé si por su formación universitaria o por la persona (aptitudes). El resultado ha sido satisfactorio. Todas han tenido formación de postgrado o gran capacidad para aprender, para adaptarse, para trabajar con personas, para la selección de personal, capacidad analítica y por ser resolutivos”*
- E.38: *“En nuestro departamento sin ir más lejos tenemos una socióloga; Para mí una persona excepcional, muy cualificada y competente en su trabajo también tengo que decir que no realiza funciones de socióloga aunque seguramente el tener esa base le permitió poder expandirse a otras áreas y conseguir la cualificación necesaria para realizar su trabajo”*
- E.44: *“Conozco a sociólogos trabajando en el ámbito de los recursos humanos Pero desconozco si trabajan por su carrera universitaria en Sociología o por postgrados”*

Si atendemos a circunstancias concretas se observa, por ejemplo, como en el caso de los Técnicos de Prevención en Riesgos Laborales se les exige un master en prevención, sin que la carrera de origen tenga una importancia determinante para elegir a unos o a otros. Esta formación de postgrado tiene como objetivo la formación adicional y especializada que



complementa los conocimientos de quien lo cursa, mejorando así su currículum formativo. Se presupone que el master tiene un enfoque más pragmático, ya que es específico de cada materia, y que la educación impartida en las licenciaturas o diplomaturas, son de tipo más teórico o general. Además se cree que el máster aproxima a las demandas existentes en el mercado laboral.

- E.21: *“He trabajado con un sociólogo que estaba haciendo prácticas, pero por su máster en prevención en riesgos laborales, no por ser sociólogo. Nunca hemos contratado a nadie por ser sociólogo”*
- E.34: *“Conozco algún sociólogo en otra entidad, pero ha sido contratado por su máster de prevención en riesgos laborales”*
- E.43: *“Hubo un sociólogo trabajando como Técnico de Prevención en Riesgos Laborales. Fue contratada por su postgrado en prevención, no por su licenciatura en Sociología”*

En relación a las competencias desempeñadas por los sociólogos y sociólogas en sus diferentes puestos de trabajo, predominan la aplicación de metodología cuantitativa y cualitativa, análisis de datos, elaboración de informes, gestión de proyectos, asesoramiento, búsqueda de información, diagnóstico de necesidades, administración de personal, formación, investigación, evaluación, organización y planificación.

- E.1: *“Tanto el sociólogo como el politólogo participaban directamente en el diseño de los proyectos, y posteriormente, a la hora de ejecutarlos, si había un estudio que realizar a nivel de integración social o un estudio de buenas prácticas, ahí participaban también en la ejecución. No tanto en la parte de los intercambios directamente, o en la parte económica de los proyectos, o en la justificación económica del proyecto o en la logística de gestión del proyecto sino en la ejecución, pero solamente en la parte a desarrollar, porque había otros apartados dentro de los estudios como por ejemplo la investigación en nuevas tecnologías que ni yo, que soy de económicas, lo hago”*
- E.2: *“Hemos hecho un estudio de relevo generacional en el comercio navarro, tuvimos clarísimo, desde el primer momento, que necesitábamos un sociólogo. Hemos contado con la colaboración de 3 sociólogos, durante 15 meses, mientras se desarrollaba el*



*estudio sobre el relevo generacional. Éstos elaboraron y diseñaron la encuesta adecuada para conseguir la información que necesitaban. Luego se envió a todo el comercio navarro, no obtuvieron el porcentaje representativo, entonces se hizo un muestreo y se llamó telefónicamente. Dos de los sociólogos buscaban datos y un tercero se dedicaba a analizar los datos. Elaboraron un informe muy interesante con conclusiones válidas”*

- E.3: *“Antes había un sociólogo en el departamento de recursos humanos. Creo que en ciertos temas el sociólogo estaba más preparado, aunque nos complementábamos. El sociólogo tenía más capacidad y más experiencia especializada. Los dos estábamos en el departamento de selección, el sociólogo era más profesional con una argumentación sociológica, era más técnico de lo que podía ser yo”*
- E.19: *“He trabajado mucho con sociólogos, de hecho hay una persona en prácticas que es socióloga. Habitualmente trabajamos con sociólogos de otras comunidades. Hacen el estudio de movilidad de cascos históricos, por donde se mueve el visitante, por qué, motivaciones...un análisis muy profundo, no sólo estadístico”*
- E.23: *“Ayudan a las organizaciones en el desarrollo organizacional, hay mucho tema de desarrollo de políticas de personas y se hacen diagnósticos y encuestas de clima laboral y ahí está el tema sociológico, a que muestra le pasas la encuesta, recibes los datos, los metes en SPSS y analizas los datos. Se hacen también trabajos cualitativos como grupos de discusión, entrevistas, análisis de documentos...dinamizar grupos, motivar y asesorar”*
- E.37: *“La socióloga realiza estudios de necesidades que trasladan las empresas asociadas, las plasman en memorias, las estudian y dan conclusiones. Además ayuda a redactar las memorias de todos los proyectos que lanzan desde la asociación”*
- E.42: *“He coincidido con sociólogos en la rama puramente sociológica, estudios sociológicos, encuestas y análisis de los resultados. Otra rama en la que he coincidido es en los recursos humanos”*
- E.31: *“El Técnico de Prevención en Riesgos Laborales, licenciado en Sociología, implanta prevención en cada una de las empresas clientes, imparte formación a los*



*trabajadores, realiza planes de seguridad y planes de emergencia, evalúa riesgos, investiga accidentes...todo lo que abarca la ley de prevención”*

- E.43: *“Sus funciones principales: visitar a empresas, documentación, impartir cursos sobre prevención”*
  
- E.20: *“Sus funciones eran selección y administración de personal”*

En resumen, más de la mitad de las personas entrevistadas han trabajado con estos profesionales en alguna ocasión. Cuando ha existido este contacto con la profesión se efectúan valoraciones positivas, gracias al manejo de determinadas herramientas de trabajo técnico y a la capacidad demostrada para analizar y comprender problemas concretos. Asimismo, se valoran positivamente las prácticas y experiencias de contratación de servicios externos en los que han participado consultores o empresas de carácter sociológico.

Por otro lado, la formación complementaria y las habilidades, destrezas y comportamientos han cobrado un mayor protagonismo a la hora de contratar que la titulación universitaria específica. En todo caso, se propugna una profundización en las competencias profesionales de sociólogos y sociólogas y del uso de técnicas sociológicas, complementado todo ello con conocimientos en otras materias transversales.



## 4. NICHOS DE EMPLEO EN LAS EMPRESAS

A raíz de estas entrevistas, el 92% de las personas entrevistadas ubicarían a licenciados y licenciadas en Sociología dentro de su equipo de trabajo. En concreto, cuarenta y ocho de las 52 personas entrevistadas ubicarían a la persona licenciada en Sociología como miembro de su plantilla dentro de su empresa, tras el diálogo mantenido. Esto podría reflejar el desconocimiento y la falta de información operativa acerca del perfil profesional del sociólogo.

- E.24: *“Cuando aumentemos la plantilla es una de las carreras que se barajan”*
- E.37: *“Es un perfil que encaja mucho con el trabajo que hacemos”*
- E.29: *“Volveríamos a pedir esa licenciatura si ella (socióloga) se promocionara o marchara”*
- E.33: *“Me gustaría introducir el sentido común con la colaboración de un perfil de humanista. No vería a un sociólogo a tiempo completo, pero colaboradores podría ser posible. Se pensó la idea de un departamento de comunicación”*
- E.1: *“De vez en cuando nos hacen falta sociólogos o politólogos, para temas puntuales. Necesitamos personal que entienda de sociología, pedagogía...que este abierto de mente, que haya viajado para que pueda entender los problemas que tiene una persona cuando viene aquí, que sepa dinamizar grupos a la hora de hacer la evaluación. Para eso es preferible un sociólogo”*

Según las personas entrevistadas, los posibles nichos de empleo para los sociólogos y sociólogas dentro de la empresa, son aquellos vinculados con recursos humanos, proyectos e investigaciones, consultoría, formación, igualdad, marketing, comercial y con puestos de responsabilidad organizativa.

- E.3: *“En nuestro departamento podría haber un sociólogo. En un departamento de recursos humanos lo que puede aportar un sociólogo es importante, pero depende de la dimensión del departamento. Se busca la polivalencia”*



- E.5: *“Si acuden jóvenes para trabajar un proyecto, estamos encantados. Si hubiera un sociólogo, con ganas de trabajar en un proyecto, son bienvenidos. Luego dependería de pedir subvenciones. De hecho estuvimos en la universidad comentando esto pero los sociólogos no se animaron”*
- E.8: *“También demandan en el ámbito comercial, es donde puede haber una posibilidad de empleo. En recursos humanos y prevención en riesgos laborales puede haber pero poco, de comercial si sale, es un inicio, una vía de buena entrada en empresas”*
- E.41: *“Gestor de formación podría tener cabida. Comercial también”*
- E.12: *“Si tenemos un campo donde podría trabajar un sociólogo: el tema de enfocar la venta de un producto publicitario, dirigido a personas que lo van a consumir. Un sociólogo tiene mucha cabida pero choca con una persona que ha estudiado 6 años marketing...El sociólogo tiene en cuenta el público a quien va dirigido”*
- E.13: *“Podrían tener hueco en mi empresa varios de los puestos que me has explicado, especialmente el Agente de Sensibilización”*
- E.14: *“En general, necesito sociólogos en el campo de estudios, investigaciones o análisis de una situación determinada”*
- E.24: *“Actualmente es uno de los perfiles que más se demanda para proyectos de investigación e incluso para proyectos de consultoría”*
- E.35: *“Encajarían los puestos de Formador, Técnico de Prevención en Riesgos Laborales, Técnico de Recursos Humanos, Comercial, Gestor de Formación y Gestor de Proyectos”*
- E.37: *“En el trabajo que se hace aquí veo una mayor proyección para el sociólogo. Necesitamos perfiles, que además de captar las necesidades que transmiten los asociados, sea capaz de plasmarlo en un estudio, memoria o informe; a raíz de ahí, se saquen conclusiones. En este tipo de trabajo veo más clara la labor del sociólogo. Todas las funciones que desempeñan los sociólogos encajan perfectamente y las están desarrollando las trabajadoras de aquí. Cada vez se va a ampliar más el campo de*



*actuación de los sociólogos. Además las consultorías empujan más fuerte y es un campo donde los sociólogos pueden trabajar. Muchas empresas que necesitan técnicos de igualdad, desde que surgió la ley de igualdad, y también es un nicho de empleo para el sociólogo”*

- E.45: *“La mayoría de funciones desempeñadas por sociólogos las estamos realizando nosotros en la empresa, menos gestión académica y formación. Ubicaría a los consultores y gestores de proyectos”*

Entre aquellas personas entrevistadas que consideran la posibilidad de incorporar a un sociólogo o socióloga, las empresas enfocadas a los recursos humanos o a la prevención en riesgos laborales lo asocian con la necesidad de completar la carrera con formación complementaria, por tanto exigen a toda su plantilla, no sólo a las personas licenciadas en Sociología, estudios específicos en estos campos.

En el caso de las pequeñas empresas, que cuentan con una plantilla poco numerosa, no perciben la necesidad de tener en la plantilla de la empresa alguna persona licenciada en sociología.

- E.4: *“En nuestra empresa no hay sociólogos y no necesitamos. Es un despacho laboral donde se trabaja con empresas pequeñas. Veo difícilísimo contratar a un sociólogo porque somos 6, cuatro socios trabajadores. Llevamos 25 años y nunca hemos contratado a nadie, porque no lo hemos necesitado. Es una empresa familiar”*
- E.32: *“Quizás un sociólogo tendría cabida en una empresa más grande donde los puestos estuvieran más definidos”*
- E.9: *“No es un puesto que realmente necesitemos aunque nunca se sabe. Somos una consultora pequeña”*

Podríamos decir que en línea con lo detectado en el documento *“Perfil profesional del sociólogo/a”*, las empresas y entidades valoran la posibilidad de que la profesión tenga cabida en áreas o puestos relacionados con las empresas. De manera resumida, los posibles nichos identificados se refieren a:



- Marketing/ Comercial
- Consultoría
- Comunicación
- Formación
- Prevención en riesgos laborales
- Dirección técnica
- Igualdad
- Proyectos
- Recursos humanos
- Responsabilidad Social Corporativa



## 5. FORMACIÓN

### 5.1. Formación universitaria

En la coincidencia de entrevistar a personas tituladas en Sociología en su función de responsables de recursos humanos, tres de las 4 personas, coinciden en una visión pesimista sobre lo que la licenciatura en Sociología ha supuesto laboralmente para ellos, según su opinión, por un problema de base en el plan de estudios de la Universidad. Defienden una carrera más enfocada a las demandas de las empresas, con materias más prácticas que posibiliten la inserción en el mercado laboral.

- E.48: *“Soy bastante escéptico con la carrera, no me ha servido para nada, solo como soporte para hacer un máster en prevención que es el que me ha dado trabajo. La carrera no está enfocada al mercado laboral. Navarra no puede dar de comer a todos los sociólogos. Es una carrera muy abstracta. Nunca he encontrado un hueco en el mercado laboral para el sociólogo. No sabes ni administración, ni contabilidad...no sabes donde puede encajar un sociólogo. Terminé la carrera y vi que no tenía salida. Mis conocimientos de Sociología no me han aportado nada a la hora de desarrollar mi profesión de prevención. Tienes muchas lagunas que tienes que resolver con cursos y másters, cosa que no es normal habiendo hecho una carrera de 4 años”*
- E.8: *“Acabas Sociología y no tienes nada. A día de hoy no se ha hecho hueco en una empresa, ni en instituciones. Acabas Sociología y tienes que reciclarte, hacer un máster, ampliar formación para poder meterte en el mundo de la empresa. Y una vez que lo tienes sigues compitiendo con otras titulaciones. En un departamento de recursos humanos lo puede hacer igual una persona que ha estudiado relaciones laborales, derecho...No demandan la titulación de Sociología. He trabajado en otra empresa grande de servicios, en el departamento de recursos humanos, haciendo selección y temas laborales. Gracias a mi postgrado en recursos humanos pude entrar en el mundo de la empresa, ya que Sociología es una disciplina muy general, no es práctica ni concreta”*



## 5.2. Formación complementaria

La formación continua es necesaria para adaptarse a las nuevas situaciones surgidas por los avances de la tecnología y los cambios en los comportamientos de la sociedad. Sin la formación, sería imposible la aplicación de estas tecnologías y la acomodación a estos cambios. Esta importancia es destacada por casi la mitad de las personas entrevistadas, haciendo un énfasis en la formación que se adquiere después de la Universidad. Esto pone de manifiesto la necesidad de proporcionar y promover una formación que debe ser específica y/o especializada para generar mayores oportunidades laborales, atendiendo a las demandas y necesidades de las empresas y organizaciones.

- E.3: *“Creo que la formación específica es necesaria. Considero que un sociólogo también necesitaría formación en empresas, tener una visión global de la empresa. La formación es una base, no le doy importancia si viene de una rama o de otra pero es imprescindible. Busco formación superior, pero somos más flexibles a la hora de incorporar. La formación técnica es importante pero más las competencias personales”*
- E.19: *“Esta carrera, al igual que otras, da un paso importante pero necesitas tener conocimientos más profundos de un determinado ámbito. La Sociología da una formación muy amplia e interesante, con una buena base, pero precisa de una especialización”*
- E.20: *“El sociólogo necesita de algo más, poner los pies en la tierra, sobre algo, el que mucho abarca poco aprieta. Requiere especialización”*
- E.27: *“Vería a un sociólogo en esta empresa pero con formación complementaria en recursos humanos. Me parece importante dotar al sociólogo de especialidades o prácticas”*
- E.40: *“El sociólogo tiene una capacidad de versatilidad, de ajustarse, saber de todo...pero debería especializarse”*
- E.8: *“Que nos demanden sociólogos es complicado, demandan especialidad. Por ejemplo en recursos humanos, demandan licenciatura, especialidad y experiencia”*



Se podría deducir que hay una necesidad de especialización orientada al acercamiento a la empresa y a sus necesidades productivas. De igual forma, podría intuirse la necesidad de que el periodo de estudios reglados vaya acompañado de prácticas que permitan preparar al alumnado hacia el mercado laboral.

Más concretamente, las empresas de recursos humanos y de prevención en riesgos laborales, que consideran la posibilidad de incorporar a personas licenciadas en Sociología, exigen formación complementaria en estas áreas.

- E.31: *“Al sociólogo lo tienen trabajando por su máster de prevención en riesgos laborales, si hay un punto, en los riesgos psicosociales, que si buscan un perfil de Pedagogía o Sociología (mobbing, stress, cargas de trabajo...). Los otros trabajadores, de otras licenciaturas, trabajan aquí también por su máster de Prevención en riesgos laborales, no se miró su carrera universitaria. Cuando se contrata se mira que la parte de prevención sea el máster, no se analiza la carrera, salvo en los coordinadores de obra, que por ley te exigen un perfil técnico”*
- E.41: *“Veo a un sociólogo en la empresa pero con formación complementaria en recursos humanos”*
- E.34: *“De los puestos desempeñados por sociólogos, ubicaría en nuestra empresa a un Técnico de Prevención en Riesgos Laborales. Pero es obligatorio tener máster en prevención de riesgos laborales”*
- E.43: *“Ubicaría en la empresa al Técnico de prevención en riesgos laborales, al formador y al gestor de formación. La especialidad o postgrado en prevención es obligatorio para todos los trabajadores”*

La formación complementaria está cobrando cada vez mayor importancia a la hora de facilitar la búsqueda de empleo. La especialización o adquisición de conocimientos es uno de los aspectos que distinguen a las personas candidatas y que aportan un valor añadido al currículum vitae. Además del interés que la formación complementaria y especializada tiene para las personas recién tituladas como medio de acceso a un primer empleo, la formación continua adquiere un significado especial para los profesionales como recurso de reciclaje y adaptación a los cambios producidos por la rápida evolución del mundo laboral.



### 5.3. Formación en habilidades

Además de aconsejar una especialidad dentro de la carrera o una formación complementaria y específica, a la hora de contratar a un trabajador, estas personas encargadas de los recursos humanos valoran la experiencia, las prácticas, y el perfil de personalidad.

La carrera universitaria es relevante, pero cada vez hay más titulados universitarios en el competitivo mercado laboral, por lo tanto, para hacerse un hueco es necesario diferenciarse, con la ayuda de formación complementaria, con competencias, con habilidades y con actitudes.

- E.21: *“Más que la formación o títulos, excepto en veterinarios o técnicos, se mira la experiencia o prácticas, intereses, habilidades, es decir, el perfil de personalidad. La formación es más fácil de enseñar pero a una persona no le puedes enseñar habilidades humanas como por ejemplo ser líder. Completar carreras de humanidades con habilidades que si se solicitan en el mercado. Ofrecer diferentes módulos de salidas profesionales y dar dos o tres especializaciones por ejemplo prevención en riesgos laborales”*
- E.22: *“La socióloga era trabajadora e inteligente pero les falta durante la carrera práctica de cómo enfrentarse por ejemplo a un concurso público. Ya que tienen carencias se dejan aspectos importantes. Considero que a los sociólogos tienen que juzgarlos más a la hora de hacer proyectos”*
- E.23: *“Con la formación demuestras que tienes una capacidad en algo pero no demuestras que seas competente. Importa más lo que una sea capaz de hacer que lo que ha estudiado. Es más importante la práctica que la carrera universitaria. Aprendí en un grupo de investigación (4 años) más que por la carrera. La parte de investigación está muy poco desarrollada; por ej. SPSS. Lo que he aprendido ha sido por mi experiencia laboral, no por la carrera. De la carrera de Sociología me parece muy interesante el contenido teórico, la estructuración social, el bagaje teórico y la reflexión y explicación sobre esas cosas”*
- E.26: *“Las Universidades te dan una formación y visión amplia que luego te permite desempeñar trabajos en un abanico grande. Antes el sociólogo se dedicaba a hacer encuestas, el periodista a escribir en un periódico...por fortuna, esto ha cambiado, ahora las posibilidades de todas las formaciones son más amplias. Tienes a un*



*sociólogo, psicólogo, ingeniero... en diferentes puestos, ya no se está encasillado como hace 15 años. Influye la formación pero antes está la persona en sí*

- E.35: *“Es importante que tengan carrera, no tanto el tipo de carrera”*
- E.9: *“Son importantes las actitudes más que las carreras”*
- E.22: *“Actualmente nuestra plantilla la componen gente con ganas de trabajar de la cual no me preocupa sus estudios sino que sean responsables”*
- E.42: *“No encasillo a las personas dependiendo de su título, lo evalúo según su desempeño y si es un desempeño alto más unas competencias adecuadas puede acceder a muchos puestos, que puedan tener que ver o no con su carrera universitaria”*
- E.24: *“Necesitas a una persona que tenga objetividad, que se mantenga a la distancia y domine la metodología como hace el sociólogo. También es importante la formación complementaria con experiencia en el tercer sector social, en materia de discapacidad o discapacidades, que haya realizado trabajos con administraciones públicas como por ejemplo para controlar a nivel administrativo en proyectos europeos. Además que tenga sensibilidad en temas sociales”*

#### 5.4. Formación en idiomas e informática

Toda la formación adquirida relacionada con la titulación o con un ámbito profesional concreto va a ser valorada y a enriquecer el currículum vitae, pero no se debe olvidar que es también muy importante la preocupación por otros conocimientos muy requeridos como son los idiomas y las herramientas informáticas. En muchos países es bastante normal que la mayoría de la gente sea capaz de manejar tres idiomas. En la Unión Europea, esas personas están bien preparadas para aprovechar las ventajas de la ciudadanía europea y el mercado único. Están más capacitadas para desplazarse de unos países a otros por razones educativas, profesionales o de otro tipo. Estas competencias lingüísticas resultan atractivas a la hora de contratar personal.

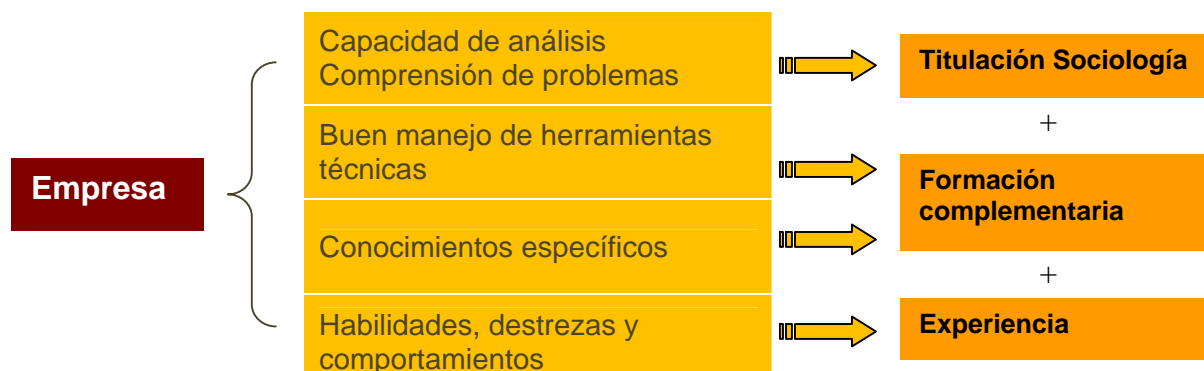
- E.33: *“Todos son titulados superiores y hablan inglés”*



- E.41: *“Perfil general: saber idiomas, mínimo saber inglés, formación universitaria, ganas de trabajar, ganas de implicarse...”*
- E.50: *“Perfil demandado: idiomas (inglés, euskera, francés), económicas, graduados sociales, arquitectos, geográficos, aparejadores, administrativos”*
- E.36: *“Tenemos muy en cuenta que hablen inglés. Una de nuestras opciones para buscar personal es formar a personal con actitudes, con formación universitaria, uso de herramientas informáticas e inglés”*
- E.52: *“No se exige una formación de postgrado, pero cada vez es más frecuente que la gente que esté en el mercado laboral tenga una formación de postgrado, específica. No es algo imprescindible, pero es más frecuente y se valora más. Se consideraría valioso a un sociólogo por su carrera en sí, por su perfil personal, idiomas y conocimientos informáticos”*

Para finalizar, según las personas entrevistadas y sin restarle valor a la formación universitaria de base, los responsables indican que la especialización y diferenciación es más necesaria que nunca, y el camino para ello es la formación complementaria. Las salidas profesionales están estrechamente ligadas a las prácticas, al conocimiento tangible de la realidad, al conocimiento especial en algunos temas y a la experiencia que permite entrar y progresar en el mundo laboral. Junto a ellas, las habilidades, destrezas y actitudes cobran mayor relevancia.

Gráfico 4. CARACTERÍSTICAS REQUERIDAS POR LAS EMPRESAS





## 6. EQUIPOS DE TRABAJO

En la sociedad actual cada vez es más común la creencia de que es necesario y productivo trabajar en equipos multidisciplinares, donde se suman conocimientos y experiencias en campos diferentes, orientados al mismo fin. Se defiende la existencia de equipos formados por trabajadores de diferentes formaciones académicas y experiencias profesionales, quienes operan en conjunto con un objetivo en común. Once de las 52 personas entrevistadas hacen mención del uso de estos equipos en sus centros de trabajo.

- E.1: *“Actualmente el equipo lo forma un periodista, uno de derecho y empresariales, y otro de lade. Somos equipos multidisciplinares y multiétnicos. Trabajo con dos sociólogos portugueses, como coordinadores, en uno de los proyectos”*
- E.2: *“Nuestro equipo es multidisciplinar: periodismo, historia y geografía, farmacia, química, graduado social, prevención en riesgos laborales...”*
- E.6: *“El equipo lo componen un cualificado plantel de profesionales, todos con titulación superior y la mayoría con estudios de postgrado en diferentes ámbitos de la dirección de empresa. Actualmente cuentan con más de 30 profesionales: con una sólida formación y experiencia en dirección y gestión de empresas. Titulados en dirección de empresas, económicas, ingeniería, relaciones laborales, psicología, ciencias de las educación, etc. Y con formación complementaria en máster de dirección de recursos humanos, dirección de empresas, auditoría, business, etc”*
- E.39: *“Somos 7 trabajadores de diversas licenciaturas: economista, ingeniero químico, tres ingenieros técnicos industriales, una psicólogo, un sociólogo. No hay un perfil específico para trabajar ahí”*

Podríamos decir que trabajar en equipos requiere elevadas dosis de flexibilidad, interrelación con otros profesionales y polivalencia. Dicha polivalencia podría vincularse al hecho de que se vayan valorando más la experiencia, la formación complementaria y especializada y el perfil de personalidad, que la carrera universitaria en sí.

El incremento del número de personas universitarias, amplía la cantidad de competidores en el mercado laboral, esto conlleva a reciclarse con mayor frecuencia. Asimismo, la evolución tecnológica, la globalización y las transformaciones sociales influyen sobre el volumen de



empleo y la naturaleza de las profesiones. Por ello, el desarrollo de la formación es fundamental como estrategia de adaptación a la evolución de la economía y el empleo.

El manejo de dinámicas de grupo, de trabajo en equipo, intercambio profesional y nuevas formas organizativas constituyen un valor ahora y en el futuro.

- E.28: *“Trabajamos sobre todo licenciados en Derecho y Psicología. Se pide cualquier licenciatura, más importante las actitudes. El trabajo temporal se aprende en el trabajo. No me cierro a que sea una licenciatura en concreto. Requiero a gente de diferentes carreras, con ganas de trabajar”*

Tan sólo tres de las personas entrevistadas manifiestan tener un equipo compuesto por un perfil específico y técnico, es decir, un equipo unidisciplinar. Actualmente, es poco común que se vea esta postura, cuya forma de trabajo puede funcionar bien siempre y cuando haya objetivos técnicos muy concretos donde predomina una metodología standard.

- E.5: *“Sólo tenemos contratados a trabajadores sociales (3 o 4)”*
- E.51: *“...la mayoría son técnicos”*

En este apartado, se aprecia el actual predominio de equipos de trabajo multidisciplinares, con personas cada vez más cualificadas y formadas. Asimismo, se vislumbra la relevancia de la formación continua para mejorar el currículum vitae y así optar a más posibilidades laborales, adecuarnos a los diferentes cambios tecnológicos que acontecen y diferenciarnos de los demás competidores dentro del mercado laboral.

En definitiva, el trabajo en equipo, el contraste con otros profesionales y las aportaciones a proyectos de otro tipo o en escenarios empresariales diferentes abren la puerta a que esta línea de trabajo, en equipo, se profundice en el futuro.



## 7. CARTA DE SERVICIOS

Durante las entrevistas realizadas se ha facilitado a los y las responsables información sobre el perfil de Sociología como profesión válida y de futuro para las empresas, la administración y la sociedad en general. Concretamente se informó sobre funciones, áreas y puestos que desempeñan actualmente en el mercado de trabajo navarro. Esta carta de servicios, adjunta en el anexo 5, es un instrumento que ofrece información sobre los servicios que proporcionan los profesionales de la Sociología. Los dos fragmentos que figuran a continuación expresan las respuestas tras las aclaraciones efectuadas.

- E.15: *“Después de contarme que hace un sociólogo, pienso que podría encajar en algunos departamentos, como por ejemplo, marketing, si han hecho estudios de mercado”*
  
- E.10: *“Probablemente podría estar un sociólogo en estos campos. Una parte del trabajo podría realizarla cualquier licenciado. Tras la entrevista, veo que un sociólogo cabría dentro, el problema es el desconocimiento. Por ejemplo, un trabajo de dirección técnica, antes no, pero ahora ve que podría trabajar un sociólogo”*

Una vez que se conoce la percepción de las personas entrevistadas sobre los profesionales de Sociología, se les entrega esta carta de servicios, y se les explica su contenido con más detalle. A continuación, se averigua si existe la posibilidad de contratar a una persona licenciada en Sociología como miembro de su entidad. El objetivo de divulgar el perfil del profesional en Sociología como un profesional válido para la sociedad, las empresas y la administración, parece obtener sus beneficios, ya que el 92% de las personas entrevistadas constatan la posibilidad de incorporar en su plantilla este perfil profesional.



## 8. CONCLUSIONES

Tras las apreciaciones recogidas en la investigación parece constatarse que el **perfil profesional del sociólogo** no es suficientemente conocido por las empresas, hecho que perjudica su inserción laboral.

Parece necesario dar a conocer el perfil profesional de licenciadas y licenciados en Sociología para afianzar su identidad de cara a las empresas, organizaciones y sociedad.

Ampliar la visión estereotipada del “sociólogo encuestador” por aquel profesional válido que puede emplear encuestas, como otras muchas herramientas, como un medio más para lograr determinados fines. En contraste con las entidades parece indicar que se debería dar mayor importancia a las competencias desempeñadas por los profesionales de la Sociología para así mostrar su potencial humano, sus salidas profesionales y la satisfacción de necesidades organizativas y de mercado no cubierta suficientemente.

La **especialización** posibilita el perfeccionamiento en la misma profesión y parece ser la propuesta generalizada para fomentar la inserción laboral de estos licenciados y licenciadas. Además de implantar materias más encaminadas a las demandas empresariales con un sentido más práctico. No sólo las personas encargadas de recursos humanos, que han sido entrevistadas, han señalado esta necesidad, sino que lo corroboran las personas que cumplen la doble condición de responsables de organizaciones y tituladas en Sociología que se han visto obligadas, una vez finalizada la carrera, a realizar postgrados o estudios especializados, para conseguir un empleo.

Asimismo, el **reciclaje formativo** ayuda a perfeccionar los conocimientos adquiridos en la Universidad y a adaptarse a los cambios que acontecen en el trabajo. De esta manera, el currículum vitae mejora, ampliando las oportunidades de encontrar un empleo y favoreciendo especialidades profesionales diferentes que rompan con los estereotipos existentes.

Actualmente, las **personas encargadas de recursos humanos** no son tan estrictas con los requisitos universitarios, posibilitan la participación de heterogéneas carreras universitarias. Parecen apreciar más la formación específica, la experiencia y el perfil de personalidad.

Cada vez concurren más personas tituladas universitarias en el panorama laboral, incrementando la competencia, por lo que se requiere ampliar conocimientos que ayuden a diferenciarnos del resto de profesionales. También los **cambios continuos y estructurales** obligan a reciclarse profesionalmente para estar al tanto de las novedades e innovaciones que acaecen.



Las nuevas tecnologías están influyendo en la naturaleza del trabajo, sustituyendo por máquinas algunas tareas antes desempeñadas por seres humanos. El ritmo al que se produce el cambio tecnológico está creando una renovación laboral mucho más rápida de la que se producía antes. La educación ya no se puede considerar como una etapa preparatoria antes de la entrada del individuo en el mundo laboral. A medida que cambia la tecnología, también lo hacen ineludiblemente las habilidades, y parece ser necesario estar aprendiendo durante toda la vida.

El sistema educativo produce individuos, diplomados y licenciados, acreedores de conocimientos técnicos y específicos, que permite la detección de los mejores de manera más equitativa y objetiva. Sin embargo, la evolución del trabajo modifica esto, demandando cada vez, en mayor medida, cualidades propias de la personalidad. La calidad del servicio depende de una implicación personal que se traduce en actitudes y que requiere habilidades.

Ya no se valora únicamente a partir de las **competencias** estrictamente profesionales, sino que se tienen en cuenta los componentes de dichas competencias: conocimientos (saber), habilidades (saber hacer), actitudes (querer hacer) y recursos externos (poder hacer).

Los conocimientos permiten a la persona realizar los comportamientos incluidos en la competencia: las habilidades o cualidades personales necesarias para desempeñar las tareas propias, tales como capacidad para trabajar en equipo, sociabilidad, aptitud para la comunicación... Las actitudes son los valores, los intereses y la motivación que hacen que una persona tenga predisposición para actuar y comportarse de una determinada manera. Y los recursos externos, es decir, los medios o equipos a su disposición para poder realizar las funciones propias de su puesto.

Para finalizar, se valora muy positivamente el papel que ha jugado la presentación de la carta de servicios con el objetivo logrado de contrastar y validar percepciones que ya habían manifestado los sociólogos y sociólogas; y de impulsar un mayor conocimiento de la presencia social de la profesión.

La **divulgación** sobre el perfil profesional ha sido muy agradecido por las personas entrevistadas, quienes ahora ubican a estas personas licenciadas en el ámbito laboral con mejor criterio, y así pueden tenerlo en cuenta en sus procesos de selección como un profesional válido. El desconocimiento sobre el perfil profesional de sociólogos y sociólogas conlleva una escasa predisposición tanto en el diseño como en la participación durante los procesos de selección de profesionales técnicos del campo de la Sociología.

Una vez que a las empresas se les ha explicado las competencias técnicas y las posibles funciones para desarrollar, algunas muestran un interés concreto de posibles e hipotéticas



contrataciones en áreas tales como recursos humanos, formación, prevención en riesgos laborales, proyectos e investigaciones, consultoría, igualdad, marketing, comercial, comunicación, responsabilidad social corporativa y dirección técnica.

El conocimiento del potencial y posibilidades de esta profesión ha provocado que alguna de las personas entrevistadas manifieste interés específico para colaborar puntualmente o bien contratar servicios relacionados con el análisis y la investigación social.



## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

### Gráficos

Gráfico 1. Conocimiento del perfil profesional del sociólogo/a (%).....	6
Gráfico 2. Conocimiento del perfil profesional del sociólogo/a. ....	12
Gráfico 3. Experiencia laboral con sociólogos/as. ....	13
Gráfico 4. Características requeridas por las empresas. ....	28

### Tablas

Tabla 1. Empresas entrevistadas según sector.....	5
Tabla 2. Empresas entrevistadas según dimensión. ....	5



## ANEXO 1. METODOLOGÍA

Con el objeto de recabar información cualitativa se realizan entrevistas en profundidad, determinando una muestra de personas a entrevistar vinculadas a la gestión de los recursos humanos.

Por un lado, se **identifica la muestra** a entrevistar: se elabora una base de datos con 134 posibles futuras empresas participantes de diferentes ámbitos en la Comunidad Foral de Navarra.

Por otro lado, se **informa y se establece contacto**: se envía previamente una carta solicitando su colaboración y posteriormente se llama a las empresas preguntando por la persona encargada de recursos humanos o de gerencia, solicitando una entrevista.

A continuación, se realizan las **entrevistas en profundidad**: estas entrevistas se hacen de forma personalizada, acudiendo a cada empresa individualmente, con una duración aproximada de 15 o 20 minutos.

Estas entrevistas han tenido como objetivo informar sobre el perfil profesional del sociólogo en Navarra y recoger información sobre la situación de éstos en las empresas y organizaciones.

Finalmente, se han entrevistado a 52 personas encargadas de recursos humanos de diferentes empresas, teniendo en cuenta el sector de actividad y el número de empleados. Lo cual supone un 39% de las empresas consideradas inicialmente. Del resto, 66 empresas manifiestan no estar interesadas en concertar una entrevista, bien por falta de tiempo o porque consideran que es un perfil que no encaja en su empresa. Mientras que con 16 empresas no se ha podido contactar.

Las **entidades colaboradoras** se agrupan de la siguiente manera:

- Empresas privadas (39): sector servicios (29) y sector industrial (10)
- Empresas públicas (4)
- Entidades de acción social: asociaciones y fundaciones (9)

Un 75% de las entrevistas realizadas corresponde a las empresas privadas, un 8% concierne a las empresas públicas y un 17% pertenece a las entidades de acción social.



Según la **dimensión de las empresas**, el porcentaje de éstas que han sido entrevistadas es la siguiente:

	Nº Absoluto	%
▪ Gran empresa: <i>-más de 250 trabajadores-</i>	Gran Empresa	14 27%
▪ Mediana empresa: <i>-entre 50 y 250 trabajadores</i>	Mediana Empresa	9 17%
▪ Pequeña empresa: <i>-menos de 50 trabajadores-</i>	Pequeña Empresa	12 23%
▪ Microempresa: <i>-menos de 10 trabajadores-</i>	Microempresa	17 33%
	Total empresas	52 100%

A partir del informe anterior, donde se ha definido el perfil profesional de las personas tituladas en Sociología, se ha elaborado una carta de servicios donde se describen sus principales funciones, áreas y puestos de trabajo. Esta carta de servicios ha sido entregada a las empresas.

Esta fase ha tenido una duración aproximada de 8 semanas, entre los meses de septiembre, octubre y noviembre del 2008.



## ANEXO 2. FICHA TÉCNICA

<b>Ámbito:</b>	Comunidad Foral de Navarra
<b>Universo:</b>	Empresas/organizaciones
<b>Nº de entrevistas previstas</b>	Diseñada: 134 entrevistas
<b>Nº de entrevistas realizadas</b>	Realizada: 52 entrevistas
<b>Fecha de realización:</b>	Del 22 de septiembre al 18 de noviembre



## ANEXO 3. LISTADO DE ENTIDADES ENTREVISTADAS

Agradecer a las entidades su colaboración, tanto aquellas que han accedido a incluir su nombre en este anexo, como al resto. Las entidades que a continuación se citan están ordenadas alfabéticamente, según el sector al que pertenecen.

### 1) EMPRESAS PRIVADAS :

#### A. Servicios:

- Actima Consultoría de RRHH
- Aecuo Consultoría de igualdad de oportunidades
- Alter Civiles
- Arete- activa
- Asesoría Viguria
- Caja Rural
- Cenforpre, Centros para la formación y prevención laboral
- CTF Condiciones Trabajo Formación
- Delta Consultores
- Estrategia y Dirección
- Human Management Systems
- Iniciativas innovadoras
- Iruñako
- Izcue & Asociados Consultores
- Kukuxumusu
- Lefer Formación y Asesoría de Empresas
- Manpower
- Meridiano Cero
- Montaner Asociados
- Navcomtel
- Opción de empleo
- Sociedad de Prevención de Fraternidad Muprespa, S.L.U



- SYS Selección y servicios
- Unión constructora
- Unique ETT

**B. Industria:**

- AN.S Coop
- Dinamobel
- Distribuciones e instalaciones Leyre
- Gamesa
- Hussmann Koxka
- Pelzer del Norte
- Piher
- Viscofan
- Volkswagen

**2) EMPRESAS PÚBLICAS O SEMI-PÚBLICAS:**

- ITG Agrícola
- Mancomunidad
- Sodena

**3) ENTIDADES DE ACCIÓN SOCIAL:**

- A.G.P. group
- Asociación de Empresarios De Hostelería
- Asociación Hegoak
- Asociación de jóvenes empresarios
- Asociación de la Industria Navarra
- Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra (Amedna)
- Fundación de Museo Oteiza
- Fundación Koine-aequalitas



## ANEXO 4. GUIÓN DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

La entrevista realizada forma parte de una investigación del Colegio de sociólogos/as y politólogos/as de Navarra, con el propósito de dar a conocer el perfil profesional del licenciado y licenciada en Sociología en Navarra, así como percibir la visión sobre este profesional en el ámbito de su actividad laboral.

Todos los datos que se extraigan de la entrevista son tratados confidencialmente.

0. Visión del perfil profesional del sociólogo. Percepción de las competencias desempeñadas por un sociólogo en el ámbito laboral. Cual es el conocimiento acerca de lo que hace un sociólogo como profesional.

1. Experiencia laboral con sociólogos y sociólogas. En el caso de haber tenido contacto profesional directo con sociólogos explicar cómo ha sido la experiencia, que ha aportado el sociólogo y cuales eran sus funciones principales.

2. Ubicación del sociólogo en su entidad. Tras la información dada sobre el perfil profesional del sociólogo, conocer si ubicaría a este licenciado en su plantilla. En el caso de ubicarle en su plantilla, describir que puesto de trabajo le designaría.

3. Formación. Desde su punto de vista, de que dotaría a la licenciatura de Sociología para mejorar la situación laboral de estos licenciados y licenciadas.

4. Equipo de trabajo habitual. Perfil más demandado por dicha entidad. En general, que buscan en los candidatos que optan a un puesto de trabajo.



## ANEXO 5. CARTA DE SERVICIOS

### COLEGIO NAVARRO DE DOCTORES/AS Y LICENCIADOS/AS EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA



En los últimos 15 años se han formado más de 900 sociólogos/as en las universidades de Navarra. Sin embargo, el perfil de estos profesionales no es suficientemente conocido por la empresa y la sociedad, lo que hace que este potencial humano no esté siendo debidamente aprovechado.

Dada esta situación, el Colegio de Sociólogos/as y Politólogos/as de Navarra ha emprendido una campaña de difusión de las capacidades del profesional de la Sociología entre las empresas navarras.

#### ¿Qué puestos desempeñan?

- Formador/a
- Investigador/a
- Técnico/a de Medio Ambiente
- Técnico/a de Estadística
- Técnico/a de RRHH
- Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales
- Técnico/a de Políticas Públicas
- Técnico/a Social: experto/a en Inmigración, Igualdad, Juventud...
- Técnico/a Calidad
- Coordinador/a
- Director/a empresarial
- Gestor/a de proyectos
- Gestor/a de formación
- Consultor/a
- Director/a de Departamento de RRHH
- Agente de Sensibilización
- Comercial

¡Ponte en contacto con el Colegio de Sociólogos/as y Politólogos/as de Navarra y te ayudamos en la gestión de tus procesos de selección!

#### Servicio gratuito de bolsa de empleo

TFNO: 692 763 766

APDO. 301 31.080 PAMPLONA

[WWW.COLSOCAPONA.ORG](http://WWW.COLSOCAPONA.ORG)

[empleo@colsoconpa.org](mailto:empleo@colsoconpa.org)

#### ¿Cuáles son las principales funciones de los/as sociólogos/as?

- Elaboración de propuestas, proyectos e informes
- Coordinación de actividades y de equipos
- Gestión de proyectos, de recursos, académica y económica.
- Análisis de datos
- Aplicación de metodología cuantitativa y/o cualitativa
- Asesoramiento
- Evaluación
- Planificación y Organización
- Investigación
- Formación
- Comunicación
- Buscar y facilitar información

#### ¿En qué áreas trabajan principalmente?

- Empleo
- Investigación
- Formación
- Intervención Social
- Medio Ambiente
- Prevención de Riesgos Laborales
- Recursos Humanos
- Consultoría
- Estadística

### Zer dira soziologoaren eginkizun nagusiak?

- Proposamenak, proiektuak eta txostenak egitea
- Jarduerak eta taldeak koordinatzea
- Proiektuak eta baliabideak kudeatzea; kudeaketa akademikoa eta ekonomikoa.
- Datuen analisia
- Metodologia kuantitatiboa eta/edo kualitatiboa aplikatzea
- Aholkularitza
- Ebaluazioa
- Piangintza eta Antolaketak
- Ikerketa
- Formakuntza
- Komunikazioa
- Informazioa bilatu eta ematea

### Zer arlotan lan egiten dute, nagusiki?

- Enplegua
- Ikerketa
- Formakuntza
- Gizarte Esku-hartzea
- Ingurumena
- Lan Arriskuei aurrea hartzea
- Giza Baliabideak
- Aholkularitza
- Estatistika

### Zer lanpostu izaten dituzte?

- Formatzaillea
- Ikertzailea
- Ingurumeneko teknikaria
- Estatistikako teknikaria
- Giza Baliabideetako teknikaria
- Lan Arriskuetako teknikaria
- Politika Publikoetako teknikaria
- Gizarte teknikaria: Immigrazioan, Berdintasunean, Gazterian... aditua
- Kalitate arloko teknikaria
- Koordinatzailea
- Enpresa-zuzendaria
- Proiektu kudeatzailea
- Formakuntza kudeatzailea
- Aholkularia
- Giza Baliabide Salileko zuzendaria
- Sentsibilizazio arloko eragilea
- Komertziala

Jar zaitez harremanetan Nafarroako Politologoaren eta Soziologoaren Elkargoarekin, eta aukeraketa-prozesuak kudeatzen eta lana bitartzen lagunduko dizugu!

Elkargoan lan-politza zerbitzua dago, doakoa

TFNO: 692 763 766  
301 POSTA KUTXATILA  
31080 IRUÑA/PAMPLONA  
[WWW.COLSOCOPONA.ORG](http://WWW.COLSOCOPONA.ORG)  
[empleo@colsoconpa.org](mailto:empleo@colsoconpa.org)

## NAFARROAKO POLITOLOGOEN ETA SOZIOLOGOEN ELKARGOA



Colegio de Sociólogos y  
Politólogos de Navarra  
Nafarroako Politologo  
eta Soziologoaren Elkargoa

Entidades contratantes de  
profesionales en Sociología

Azken 15 urtean, 900etik gora soziologo prestatu dira Nafarroako unibertsitateetan. Hala ere, enpresa munduak eta gizarteak gutxi ezagutzen dute profesional horien profila. Horren ondorioz, ez da behar bezala aprobetxatzen profesional horien jakintza eta ekarpena.

Egoera hori ikusita, soziologiako profesionalaren gaitasunak Nafarroako enpresen artean ezagutzera emateko kanpainari ekin dio Nafarroako Politologoaren eta Soziologoaren Elkargoak.