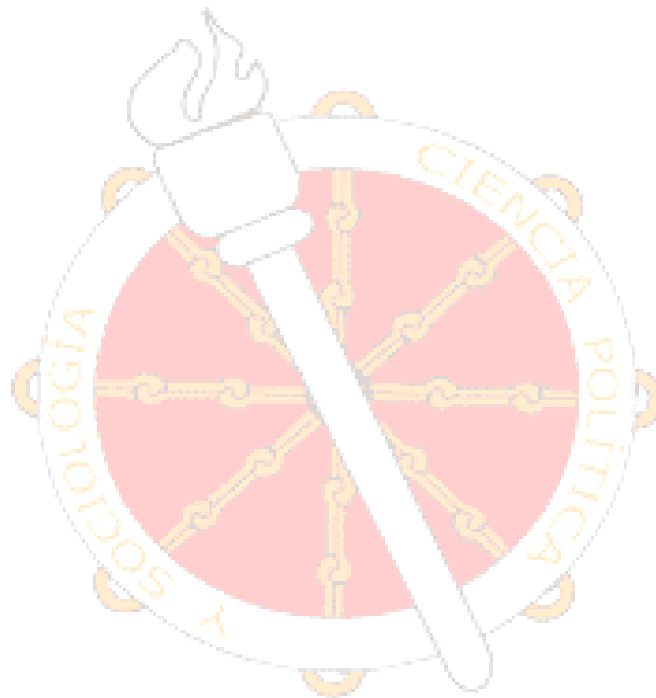


PERFIL PROFESIONAL DEL SOCIÓLOGO/A

***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
Nafarroako Politologoek eta Soziologoek Elkargoa**



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. LA PROFESIÓN	5
3. LA PROFESIÓN EN NAVARRA	7
3.1. Áreas y Sectores de Actividad.....	8
3.2. Puestos de Trabajo.....	9
3.3. Competencias	11
3.4. Herramientas	17
3.5. Formación	19
3.6. Trayectoria Laboral	21
3.7. Búsqueda de Trabajo.....	23
4. PUESTOS DE TRABAJO.....	25
4.1. Puestos de Responsabilidad Organizativa y Consultores/as.....	27
4.1.1 Gestor/a de Proyectos.....	28
4.1.2 Consultor/a	31
4.1.3 Gestor/a de Formación.....	34
4.1.4 Coordinador/a.....	36
4.1.5 Director/a Empresarial.....	39
4.1.6 Director/a de Departamento de Recursos Humanos	42
4.2. Investigador/a.....	45
4.3. Técnicos/as	48
4.3.1 Técnico/a de Políticas Públicas.....	49
4.3.2 Técnico/a Social	52
4.3.3 Técnico/a en Prevención de Riesgos Laborales.....	55
4.3.4 Técnico/a en Recursos Humanos	58
4.3.5 Agente de Sensibilización	61
4.3.6 Técnico/a Comercial.....	64
4.3.7 Técnico/a de Medio Ambiente.....	66



4.3.8 Técnico/a de Estadística	69
4.3.9 Técnico/a de Calidad.....	71
4.4. Formador/a	73
5. NICHOS DE EMPLEO EXISTENTES Y EMERGENTES.....	76
6. CONCLUSIONES	77
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81
ANEXO 1. METODOLOGÍA	82
ANEXO 2. FICHA TÉCNICA	83
ANEXO 3. ENCUESTA.....	84



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 entre el Servicio Navarro de Empleo y el Fondo Social Europeo.

Actualmente, en la sociedad navarra el número de sociólogos y sociólogas oscila entre 1.100 y 1.200. Sin embargo, el perfil de estos profesionales no es suficientemente conocido por la empresa y la sociedad en general, lo que hace que este potencial humano no esté siendo debidamente aprovechado, produciéndose importantes problemas en la empleabilidad. Se ha detectado también una necesidad de aumentar la especialización de estos profesionales en campos que entronquen con nuevos nichos de mercado.

El objetivo general es mejorar la empleabilidad de profesionales y titulados y tituladas en Sociología y Ciencias Políticas en Navarra, mediante actividades de visibilización y desarrollo de la profesión en la sociedad Navarra, las cuales posibiliten la inserción laboral en ámbitos profesionales potencialmente contratadores dentro del mercado laboral de Navarra.

El proyecto se ha estructurado en varias fases que se están realizando a largo del año 2008, las fases son las que a continuación se enumeran: identificación de los perfiles profesionales; prospección de empleo y marketing; promoción de empleo de las personas tituladas en sociología y ciencias políticas; diseño de un plan de capacitación; monitorización de la evolución de la profesión; y difusión de los resultados.

En el presente informe se exponen las conclusiones extraídas tras la primera fase del proyecto, el cual incluye un primer apartado "La profesión en Navarra", donde se trabajan aspectos tales como áreas, sectores de actividad, puestos de trabajo, competencias, herramientas, formación, trayectoria laboral y búsqueda de trabajo de las personas licenciadas en Sociología. En el siguiente apartado "Puestos de trabajo", se profundiza en los diferentes puestos de trabajo desempeñados por las personas tituladas en Sociología, donde se identifican las características de cada puesto y así se ofrece una imagen más clara de los distintos perfiles profesionales de las personas que están ejerciendo la profesión en el mercado laboral navarro. Seguidamente, en otro nuevo apartado "Nichos de empleo existentes y emergentes", se detallan cuales son tales nichos donde los profesionales de la sociología pueden desarrollar una fructuosa carrera profesional.



2. LA PROFESIÓN

El conocimiento sociológico tiene importantes aplicaciones en muchas áreas de trabajo y proporciona una óptima contribución al estudio de problemas y cuestiones sociales. Así, las personas licenciadas en sociología realizan investigaciones sobre el uso de drogas, los crímenes, la violencia, las divisiones y conflictos industriales, los problemas familiares y las enfermedades mentales, entre otros temas de interés social. En realidad, ninguna investigación que quiera conocer las causas y las consecuencias de estos problemas puede completarse sin dar entrada a la perspectiva sociológica.

Pero los y las profesionales de la Sociología, no sólo están interesados con explicar porqué las personas se comportan de modo problemático. También se interesan por los orígenes de tales comportamientos en, por citar algunos ámbitos, los patrones de las relaciones familiares, la estructura de las organizaciones, o la distribución de los recursos. Las personas que producen Sociología también están interesadas por los procesos que llevan a considerar ciertas acciones como desviadas o como comportamientos delictivos y otras como modelos de comportamiento a seguir.

La Sociología también ha contribuido de manera central al estudio de la dirección de recursos humanos así como al estudio de la formación de directivos. Un aspecto muy significativo de esta contribución es el desarrollo y análisis de estructuras que capacitan a las organizaciones a funcionar productiva y eficientemente.

Todo lo anterior está muy bien, pero ¿de qué se encarga el ejercicio profesional de la Sociología? Un óptimo perfil profesional es la realización de investigaciones sociológicas y la comunicación de sus resultados. Podría ser, por ejemplo, en una institución educativa o en cualquiera otra organización como son los institutos de investigación y los 'think tanks' que emplean a titulados y tituladas en sociología. Otro ejemplo podría ser la recogida y análisis de datos estadísticos para describir la condición de una sociedad particular en un período concreto. Pero más allá de líneas concretas de investigación sociológica, lo cierto es que la Sociología es una extraordinaria área técnica para la investigación en campos enormemente diversos y dinámicos con acceso muy abierto a un sin fin de direcciones y asuntos.

Pero el oficio del sociólogo y socióloga no es sólo un asunto vocacional en el sentido de proporcionar una formación concreta para una ocupación específica. También es una cualificación muy relevante para el ejercicio de un amplio rango de ocupaciones. Esto es así porque el conocimiento, las ideas, los conceptos y los métodos de la Sociología proporcionan una gran explicación de situaciones sociales, de interacción social y de los comportamientos



humanos en general. Todo ello de gran utilidad en cualesquiera empleos que se desempeñen en las sociedades de nuestros días.

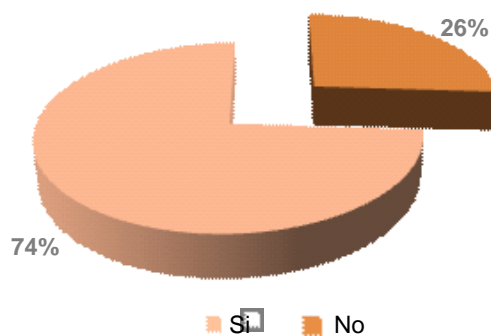
Por otra parte, las capacidades, destrezas y el conocimiento formal de la disciplina sociológica se configuran como una relevante información que obtienen las personas de cómo funciona la sociedad en la que viven. Por eso en muchas de las nuevas ocupaciones pertenecientes al mundo de los negocios, al de las organizaciones sin ánimo de lucro, al de la administración y gobierno, al de la salud, enfermedad y discapacidad, al de los grupos de edad, ciclo vital y envejecimiento, al de la vida familiar y las relaciones íntimas, al de la sexualidad y el género, al del medio ambiente, riesgo e innovación tecnológica, al del marketing y relaciones públicas, al de formación de opinión y medios de comunicación, al de ámbitos de dirección de recursos humanos, al de instituciones educativas, al de pobreza, exclusión social y bienestar, al del ocio, consumo y práctica deportiva, al de asuntos de violencia de género, al de política y gestión de la inmigración, al de analistas y asesores políticos, al del mundo organizacional, redes y ocupaciones, al del trabajo y la vida económica, al del ámbito comunitario, ciudades y espacios urbanos,...etc. Las tareas de trabajo de estos nuevos y cada vez más amplios nichos ocupacionales, de alguna manera u otra, dependen de la recogida, análisis y comunicación de información sobre personas y relaciones sociales. De esto es, después de todo, de lo que trata el ejercicio profesional de la Sociología.



3. LA PROFESIÓN EN NAVARRA

Se dispone de 118 encuestas donde 87 de ellas (74%) manifiestan haber trabajado, en cierta ocasión, en algún empleo relacionado con su carrera universitaria de Sociología y/o Ciencias Políticas en Navarra. Mientras que 31 personas encuestadas (26%) declaran no haber ejercido ningún trabajo relacionado con su licenciatura en Sociología y/o Ciencias Políticas.

Gráfico 1. HAN TRABAJADO EN ALGO RELACIONADO CON SU CARRERA UNIVERSITARIA

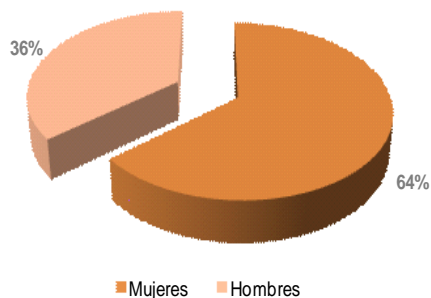


Fuente : Elaboración Propia

Los licenciados y licenciadas en Sociología son 116 personas encuestadas (99%), 5 de esas personas también lo son en Ciencias Políticas, y sólo 2 personas encuestadas son universitarias meramente en Ciencias Políticas. Esta muestra de licenciados y licenciadas en Ciencias Políticas no ha sido representativa como para desarrollar unas conclusiones válidas y su correspondiente perfil profesional.

Actualmente, 103 de las personas encuestadas se localizan inmersas en el mercado laboral, ya sea en algo relacionado o no con la carrera universitaria, y 15 se encuentran en desempleo.

Gráfico 2. SEXO



Fuente : Elaboración Propia

El 64%, más de la mitad de quienes han respondido a las encuestas, son mujeres, y el 36% corresponde a hombres. La edad media del total de estas personas es de 36 años. La persona más joven tiene 23 años y aquella con más edad, 63 años.

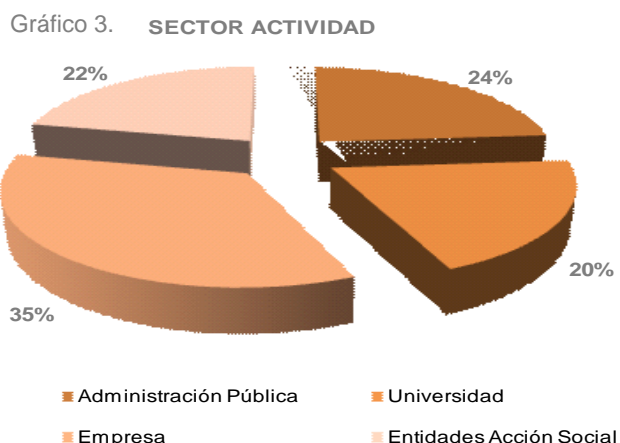


3.1 ÁREAS Y SECTORES DE ACTIVIDAD

Las áreas de actividad más mencionadas, donde ejercen la profesión las personas con la titulación de Sociología, son aquellas vinculadas con el Empleo (24%), la Investigación (22%), la Formación (20%) y la Intervención Social (17%). Otras áreas igualmente nombradas, aunque algo menos señaladas son Medio Ambiente (5%), Consultoría (3%) y Estadística (2%).

El sector de actividad de estos trabajadores comprende en primer lugar, la administración pública (44%). Se ha considerado la oportunidad de especificar dentro de este grupo al profesorado que trabaja en la Universidad, ya que siendo un 20% de la muestra, supone un amplio subgrupo perteneciente a la esfera pública.

El segundo sector de actividad donde declaran trabajar es la empresa privada (35%). En tercer lugar, las entidades de acción social (22%) también ocupan un volumen importante como sector de actividad.



Fuente: Elaboración Propia

Por último, resaltar que un 4% de aquellos profesionales que han contestado a la encuesta, ejercen su profesión como autónomos, dedicándose a la investigación, a la gestión de proyectos y a la asesoría, en algunos casos compatibilizándolo con otro trabajo desvinculado de sus estudios de Sociología, asegurándose una estabilidad económica.

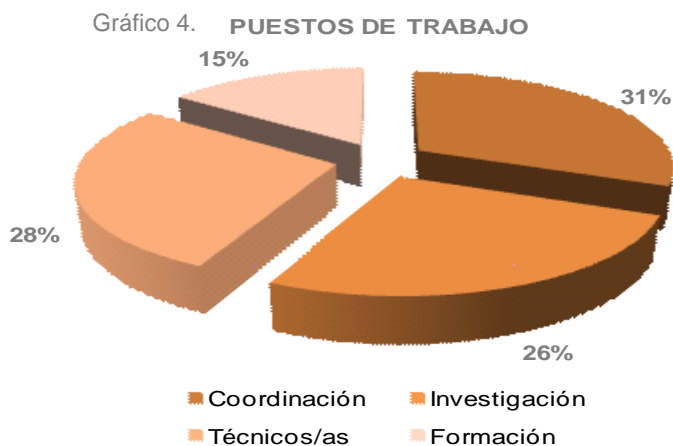


3.2. PUESTOS DE TRABAJO

A continuación se analizan los datos de profesionales de la Sociología que han trabajado en algún puesto vinculado a su carrera universitaria. Suponen 7 de cada 10 personas encuestadas.

Los puestos de trabajo detectados, en los que desempeñan su labor, podemos aglutinarlos en cuatro grupos para determinar nítidamente sus similitudes y sus disparidades:

- ✓ Puesto de Responsabilidad Organizativa
- ✓ Puestos de Técnicos/as
- ✓ Puestos de Investigación
- ✓ Puestos de Formación



Fuente: Elaboración Propia

En el primer grupo englobamos aquellos profesionales que asumen **puestos de Responsabilidad Organizativa y Consultoría**. Por Coordinador o Coordinadora se entiende aquella persona responsable de la gestión de recursos, de liderar grupos de trabajo y de la puesta en marcha de proyectos. Estos trabajadores comprenden el grupo más amplio con un 31% del total. Entre estos puestos de coordinación se distinguen:

- Gestor/a de Proyectos
- Coordinador/a
- Consultor/a
- Director/a Empresarial



- Gestor/a de Formación
- Director/a de Departamento de Recursos Humanos

Un segundo grupo lo comprenden **los puestos de Investigación**, tanto sociales como de mercado. Se entiende por esto a quienes realizan actividades intelectuales y experimentales de modo sistemático con el propósito de aumentar los conocimientos sobre una determinada materia. Este grupo engloba un 26% del total de las personas que tienen o han tenido un puesto relacionado con la profesión.

Un tercer grupo hace referencia a los **puestos de Técnicos/as**, es decir, aquellos ocupados por profesionales con experiencia y aptitud contrastada en una especialidad, materia o área. Representan el 28% del total. Entre estos técnicos/as se distinguen:

- Técnico/a de Políticas Públicas
- Técnico/a Social
- Técnico/a en Prevención Riesgos Laborales
- Técnico/a en Recursos Humanos
- Agente de Sensibilización
- Técnico/a Comercial
- Técnico/a de Medio Ambiente
- Técnico/a de Estadística
- Técnico/a de Calidad

Un último grupo es el formado por aquellos profesionales que realizan tareas **formativas**. Son un 15% del total.



3.3. COMPETENCIAS

Las competencias¹ se refieren a los comportamientos que se llevan a cabo cuando se ponen en práctica los conocimientos, aptitudes y rasgos de personalidad. El término de competencia es un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un buen desempeño en un trabajo concreto y en una organización concreta. Se pueden dividir en:

- Competencias técnicas² (funciones): son aquellas que se refieren a las habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de puestos de un área técnica o de un área funcional específica y que describen competencias conductuales ligadas directamente a esta área, incluyendo, por regla general, las habilidades de puesta en práctica de conocimientos técnicos y específicos muy ligados al éxito en la ejecución técnica del puesto.
- Competencias genéricas³: son aquellas que están referidas exclusivamente a las características o habilidades de comportamiento general del sujeto en el puesto de trabajo, independientemente de otros aspectos como su dominio de elementos tecnológicos o conocimientos específicos.

A continuación se enumeran las **funciones** más significativas y usuales, que desempeñan en sus puestos de trabajo los y las licenciadas en Sociología:

- **Elaboración de propuestas, proyectos e informes.**
- **Coordinación de actividades⁴:** La coordinación de actividades concilia la información de los distintos proyectos y programas que se están ejecutando y que sirve para lograr una organización lógica de la comunicación en una organización y a su vez, la comunicación de actividades dentro de la misma, para que todo el personal conozca los roles y responsabilidades de cada departamento, así como la interacción entre ellos.
- **Coordinación de equipos de trabajo⁵:** La coordinación de equipos de trabajo es orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.
- **Gestión de proyectos, de recursos, académica y económica:** hacer diligencias conducentes al logro de determinados propósitos, es decir, dirigir o administrar.
- **Análisis de datos:** Realizar análisis lógicos, identificar problemas, reconocer información significativa, buscar y coordinar datos relevantes.

^{1 2 3 4 5 7} Alles, M. (2002). "Gestión por competencias: El Diccionario". Barcelona. Ediciones Granica, S.A.



- **Aplicación de metodología cuantitativa y cualitativa⁶:** La investigación cualitativa es un método de investigación que requiere un profundo entendimiento del comportamiento humano y las razones que lo gobiernan. A diferencia de la investigación cuantitativa, busca explicar las razones de los diferentes aspectos de tal comportamiento. En otras palabras, investiga el porqué y el cómo se tomó una decisión, en contraste con la investigación cuantitativa la cual busca responder preguntas tales como cuál, dónde, cuándo.
- **Asesoramiento:** Aconsejar, sugerir soluciones, orientar en asuntos profesionales o técnicos determinados.
- **Evaluación⁷:** Comparar el resultado obtenido con el resultado esperado, para establecer razonablemente el valor de un proceso o un método, de una hipótesis o teoría, de la acción de una persona o un equipo. El objetivo de la evaluación es práctico para hacer las cosas mejor o para obtener el máximo provecho de las circunstancias.
- **Planificación y organización⁸:** Determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.
- **Investigación⁹:** Es una indagación o búsqueda de algo para recoger nuevos conocimientos de fuentes primarias que permiten enriquecer el acervo de una ciencia o disciplina.
- **Formación:** El proceso mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar.
- **Comunicación:** Informar clara y concisamente, y obtener información de personas de distintos niveles, formación o intereses.
- **Buscar y facilitar información:** Obtener las informaciones necesarias de forma detallada, a partir de una amplia variedad de fuentes y utilizando distintos procedimientos, para después darla a conocer cuando pueda ser requerida.
- **Diagnóstico de necesidades:** Detectar las necesidades pertinentes para poder estructurar y desarrollar planes y programas y así establecer y fortalecer conocimientos, habilidades o actitudes de los sujetos en cuestión.

⁶ Anthony Giddens. (1991). "Sociología". Madrid: Alianza Editorial, S.A.

⁸ Alles, M. (2002). "Gestión por competencias: El Diccionario". Barcelona. Ediciones Granica, S.A

⁹ "Diccionario de la Real Academia Española" (1997). Madrid. Editorial Espasa Calpe, S.A.



Cabe destacar otras funciones mencionadas por las personas encuestadas:

- **Implantación:** entendido como el establecimiento o puesta en ejecución de doctrinas nuevas, prácticas o costumbres.
- **Intervención (social):** acción programada y justificada desde un marco legal y teórico, que se realiza sobre un colectivo o individuo, trabajando los perfiles psicoevolutivos y los sectores sociales con un doble fin de mejorar su situación generando un cambio social, eliminando situaciones que generen desigualdad.
- **Inspección:** es el reconocimiento y examen de una cosa.
- **Mantenimiento:** conservar una cosa en su ser.
- **Marketing:** es el proceso que satisface las necesidades de los clientes y obtiene ganancias al mismo tiempo. El marketing involucra estrategias de mercado, de ventas, estudios de mercado, posicionamiento de mercado, etc. El objetivo principal del marketing es favorecer el intercambio entre dos partes de modo que ambas resulten beneficiadas.
- **Presentación de resultados:** una vez recogida y procesada la información, es necesario presentar los resultados de manera adecuada, de forma tal que contribuya a una mejor comprensión y exposición de dichos resultados, en función de los objetivos del trabajo.
- **Redacción:** escribir lo pensado, acordado, sucedido o investigado con exactitud, originalidad, concisión y claridad.
- **Selección del personal:** es el conjunto de técnicas estructuradas que permiten elegir, entre diversos candidatos, aquel que más se aproxime al perfil profesional del puesto.
- **Talleres o conferencias:** disertación en público de determinados argumentos cuyo objetivo es facilitar información sobre un tema o cuestión.
- **Tutoría:** entendida como elemento individualizador a la vez que integrador de la educación, es un componente esencial de la función docente. Frente a las tendencias tradicionales de negación de la diversidad del alumnado, la función tutorial tiene por objetivo asegurar que la educación sea verdaderamente integral y personalizada y no quede reducida a un simple trasvase de conocimientos. Por lo tanto, la acción tutorial debe dar relevancia a aquellas características de la educación que trascienden la instrucción y conforman ese fondo de experiencias que permiten una educación individualizada e integral. De acuerdo con esta idea, la labor del profesorado no se centra solo en transmitir conocimientos, sino también en trabajar valores y actitudes, y teniendo presente a un alumnado concreto con capacidades, necesidades e intereses concretos, por lo que se apuesta por un modelo implícito de profesor-educador.



- **Prevención en riesgos laborales:** es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.
- **Administración laboral:** planear, organizar, dirigir y controlar todos los recursos de un ente económico para alcanzar unos fines claramente determinados.
- **Administración de personal:** Se refiere a los conceptos y técnicas requeridas para desempeñar adecuadamente lo relacionado con el personal. Analizar los puestos, planear las necesidades de mano de obra y el reclutamiento de los candidatos de los puestos, administrar salarios, evaluar el desempeño, etc.
- **Coordinación relaciones laborales:** Dar seguimiento oportuno a los diversos procesos en la gerencia de relaciones laborales y coordinar las terminaciones de las relaciones laborales cumpliendo con los procesos establecidos.
- **Diseño de encuestas:** proceso de creación y desarrollo para crear cuestionarios, que constan de una serie de preguntas cerradas o abiertas, diseñados en función de las características de los entrevistados.
- **Diseño de módulos formativos:** proceso de creación y desarrollo de acciones formativas para modificar o desarrollar las competencias y comportamientos de aquellos a quienes se pretende formar

Como se ha comentado anteriormente, para obtener la descripción de los puestos de trabajo se ha considerado la oportunidad de conocer las características o habilidades de comportamiento general que desarrollan los profesionales en sus respectivos trabajos. Esto, nos permite obtener una foto de las competencias genéricas desarrolladas. Varias de las definiciones que a continuación se especifican están obtenidas del diccionario de gestión por competencias de Alles publicado en 2002¹⁰.

Las **competencias genéricas** que más desarrollan aquellos profesionales en ejercicio son:

- **Planificación y Organización:** Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.
- **Capacidad de análisis:** Esta competencia tiene que ver con el tipo y el alcance de razonamiento y la forma en que un profesional organiza cognitivamente el trabajo. Es la capacidad general que tiene una persona para realizar un análisis lógico. La capacidad

¹⁰Alles, M. (2002). "Gestión por competencias: El Diccionario". Barcelona. Ediciones Granica, S.A



de identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes.

- **Trabajo en equipo y Cooperación:** Es la capacidad de participar activamente en la consecución de una meta común subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo. Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Equipo es un grupo de personas que trabaja en procesos, tareas u objetivos compartidos.
- **Innovación y Creatividad:** Es la capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas o situaciones requeridas por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe.
- **Comprensión de los hechos sociales:** Es la capacidad para estudiar los hechos sociales, que se definen como los aspectos de la vida cotidiana que configuran nuestras acciones individuales.

A continuación se describen otras competencias también desarrolladas por las personas que realizan labores profesionales relacionadas con la carrera y que posteriormente se ven vinculadas específicamente a cada uno de los perfiles descritos:

- **Dinamización de Grupos:** Supone dirigir la participación de los expositores en las dinámicas de grupos (son técnicas de discusión verbal, con las cuales se pueden confrontar desde diferentes puntos de vista, en armonía y respeto), animar y tratar de que se mantenga interés sobre el tema en cuestión y presentar un resumen de lo expuesto, las conclusiones y los puntos coincidentes o discordantes.
- **Dotes de observación:** La capacidad para estudiar e inspeccionar, mediante el empleo de sus propios sentidos, de las cosas o hechos de interés social, tal como son o tienen lugar espontáneamente.
- **Sensibilidad por temas sociales:** Es la propensión a detectar y comprender los aspectos sociales y humanos.
- **Resolución de problemas:** Es la capacidad para estudiar los problemas, identificando sus aspectos más relevantes y sus causas para elegir las soluciones de mayor calidad en el plazo temporal fijado.
- **Tolerancia:** Es la capacidad de respetar, considerar y aceptar la diferencia. Es la capacidad de conceder la misma importancia a la forma de ser, de pensar y vivir de los demás que a nuestra propia manera de ser, de pensar y de vivir.
- **Sociabilidad:** Es el valor que nos impulsa a buscar y cultivar las relaciones con las personas compaginando los mutuos intereses e ideas para encaminarlos hacia un fin



común, independientemente de las circunstancias personales que a cada uno rodean. Este valor es el camino para mejorar la capacidad de comunicación y de adaptación en los ambientes más diversos.

- **Persuasión y negociación:** Habilidad para crear un ambiente propio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad par identificar las posiciones propia y ajena en una negociación, alcanzando acuerdos satisfactorios para ambas partes.
- **Actitud crítica frente a la realidad:** Es la habilidad para plantear juicios acerca de las cuestiones que se planteen.
- **Sensibilidad por temas sociales:** Es la propensión a dejarse llevar de los afectos de compasión, ternura y humanidad con respecto a los temas sociales.
- **Rigurosidad:** Es la capacidad continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistencia en que las responsabilidades y funciones asignadas estén claramente asignadas.
- **Capacidad de adaptabilidad¹⁸:** Es el proceso por el cual un grupo o un individuo modifica sus patrones de comportamiento para ajustarse a las normas imperantes en el medio social en el que se mueve. Al adaptarse, un sujeto abandona hábitos o prácticas que formaban parte de su comportamiento, pero que están negativamente evaluadas en el ámbito al que desea integrarse, y eventualmente adquiere otros en consonancia con las expectativas que se tienen de su nuevo rol. La adaptación, en este sentido, es una forma de socialización secundaria, ya que opera tomando como base las habilidades sociales con las que el sujeto ya cuenta.
- **Autoaprendizaje:** La rapidez para aprender y aplicar por sí mismo nuevas informaciones, sistemas y métodos de trabajo

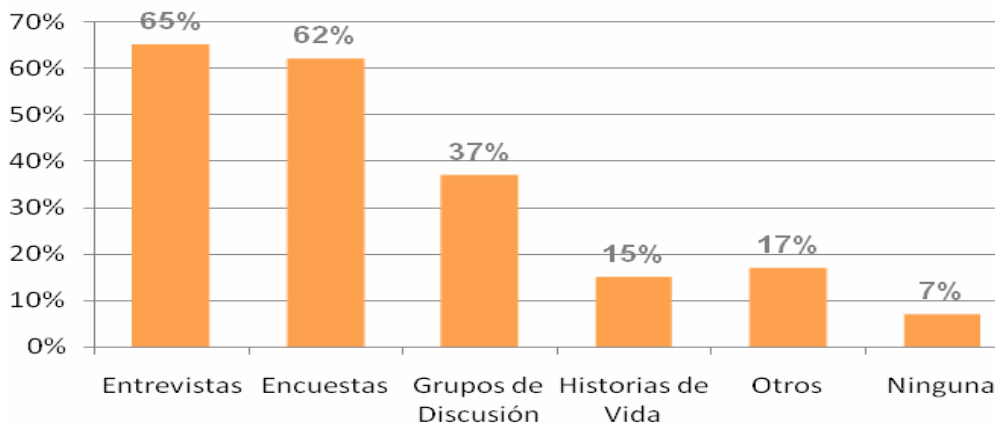
¹⁸ Anthony Giddens (1991). “Sociología”. Madrid. Alianza Editorial, S.A.

3.4. HERRAMIENTAS

Las herramientas sociológicas con las que trabajan más a menudo la mayoría de estos profesionales, son, por orden de utilización:

- **La entrevista** (65,5%) es una conversación cuya finalidad es la obtención de información, donde intervienen entrevistador y entrevistado. El primero, además de tomar la iniciativa de la conversación, plantea mediante preguntas específicas cada tema de su interés y decide en qué momento el tema ha cumplido sus objetivos. La persona entrevistada facilita información sobre sí mismo, su experiencia o el tema en cuestión.
- **La encuesta** (62,1%) es un conjunto de preguntas dirigidas a una muestra representativa para obtener datos fiables acerca de sus actitudes, comportamientos y opiniones.
- **El grupo de discusión** (36,8%) es un contexto grupal donde existe una interacción verbal entre los miembros de dicho grupo acerca de un tema, dirigido por un coordinador.
- **La historia de vida** (14,9%) se compone del material biográfico que se recoge sobre ciertos individuos y que, normalmente, ellos relatan. Los estudios que utilizan estas fuentes no suelen basarse únicamente en los recuerdos de la persona, y lo normal es que se empleen cartas, informaciones de la época o descripciones de periódicos para ampliar la información que da el individuo y comprobar su validez.

Gráfico 5. HERRAMIENTAS SOCIOLÓGICAS



Fuente : Elaboración Propia



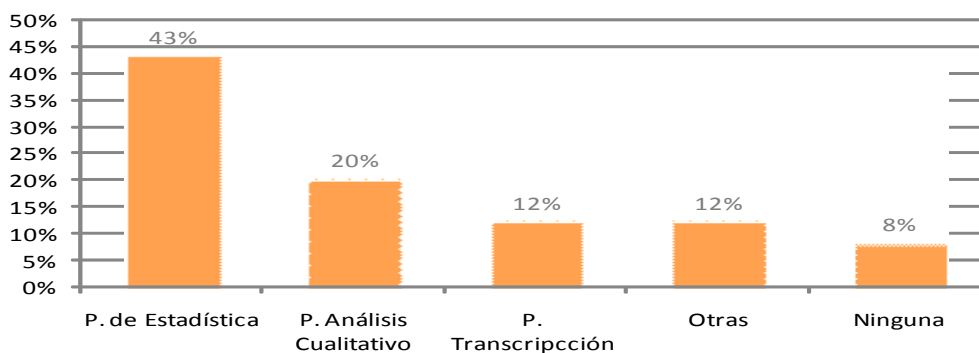
En determinados puestos son utilizadas otras técnicas sociológicas, en las cuales se profundizará en cada uno de los perfiles. Entre las más importantes están las siguientes:

- Grupos focales
- Grupos de participación
- Explotación de datos secundarios
- Grupos triangulares
- Cliente misterioso
- Estudios ad-hoc
- Hall test
- Método Delphi
- Análisis de redes sociales

Sólo un 7% de las personas encuestadas declaran no recurrir a ninguna herramienta sociológica.

Por otro lado, casi la mitad de estos profesionales recurren a otras herramientas que no son exclusivamente sociológicas. Principalmente se citan en el desarrollo de la profesión el uso de programas de estadística (43%), y a menudo la utilización de programas de análisis cualitativo (20%) y de transcripción (12%). Además, algunos puestos en concreto señalan el uso de otros programas informáticos como Office, sistemas de información geográfica y FileMaker. Asimismo algunas personas manifiestan la realización, en su puesto, de una sistematización en procedimientos de búsqueda de información (prensa, Internet). Como se verá, posteriormente, dentro de puestos concretos se usan herramientas específicas como son la agenda local 21, herramientas de gestión ambiental o generadores de nombres.

Gráfico 6. **OTRAS HERRAMIENTAS**



Fuente: Elaboración Propia



3.5. FORMACIÓN

En cuanto a la formación que han recibido las personas encuestadas resulta interesante, por la información que aporta, presentar los resultados agrupados, entre la formación vinculada al puesto de trabajo desempeñado y otra formación reglada de larga duración.

Respecto a la **formación específica**, la mitad de los profesionales manifiestan haberse formado de manera específica para el puesto que desempeñan, entre las mencionadas, la formación más destacada es la que se muestra:

- **Técnicas de investigación** (14%): tanto métodos o técnicas cuantitativas como cualitativas en la investigación social y/o de mercados.
- **Formación** (14%): agrupa formación de formadores, diploma de estudios avanzados, certificado de aptitud pedagógica y doctorado.
- **Programas de estadística** (10%): SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) y/o Gambia Barbwin.
- **Gestión de calidad** (9%): ergonomía, psicología aplicada, prevención de riesgos laborales, calidad y gestión ambiental.
- **Servicios sociales** (8%): sexualidad, inmigración, igualdad de oportunidades, infancia, familia, juventud, exclusión social y psicodrama.
- **Gestión y administración de empresa** (7%): agrupa recursos humanos, relaciones laborales, nóminas, contratos y seguridad social
- **Marketing** (3%)
- **Informática** (3%)

Como se muestra en el siguiente cuadro, la formación recibida ha sido fundamentalmente desde universidades, centros de formación y las fundaciones. Las asociaciones también han sido las entidades señaladas por las personas encuestadas para realizar cursos formativos específicos. Tan sólo un 6% recurre a empresas y un 3% adquiere formación desde la administración pública.

Tabla 1. ENTIDADES DONDE HAN RECIBIDO FORMACIÓN

	Nº Absoluto	%
Universidad	21	24%
Centros de Formación	17	20%
Fundaciones	11	13%
Asociaciones	6	7%
Empresas	5	6%
Administración pública	3	3%



En cuanto al total de licenciados y licenciadas, existe un gran número de profesionales que han realizado una **formación académica de larga duración** que no está específicamente relacionado con su trabajo. Se observa, de este modo, que estos titulados y tituladas poseen una notable formación de postgrado. La formación más mencionada es la siguiente:

Tabla 2. FORMACIÓN ACADÉMICA DE LARGA DURACIÓN	Nº Absoluto	%
Vinculados a formación (Doctorado, Diploma de Estudios Avanzados y Certificado de Aptitud Pedagógica)	30	26%
Otras carreras universitarias	29	25%
Servicios sociales	21	18%
Gestión y administración de empresa	21	18%
Gestión de calidad	11	9%
Técnicas de investigación	9	8%
Informática	9	8%
Marketing	3	3%
Turismo	2	2%
Programas estadísticos	1	1%

Si atendemos a los lugares en donde han realizado los estudios de postgrado, se observa que los principales centros formativos son las universidades (52%), centros formativos (22%), y asociaciones- fundaciones (19%). Sólo un 6% ha adquirido una formación de larga duración, o bien, en la administración pública (3%) o en las empresas (3%).

Esto nos lleva a concluir que las universidades son los lugares predilectos para cursar su formación. Además, existen otros recintos como centros formativos, fundaciones y asociaciones donde, con menor frecuencia, son elegidos por estos profesionales para formalizar sus estudios. La administración pública y la empresa son los espacios menos socorridos para instruirse.

A continuación, se recogen algunas manifestaciones que nos ayudan a tener una visión más certera de las personas encuestadas. Estas personas consideran que la oferta formativa universitaria es escasa, en concreto la falta de praxis, complementado con la pérdida de peso del prestigio profesional. Asimismo, muestran cierto descontento con los métodos didácticos de la Universidad y con la gestión de los posibles nichos de empleo para los profesionales de la Sociología.



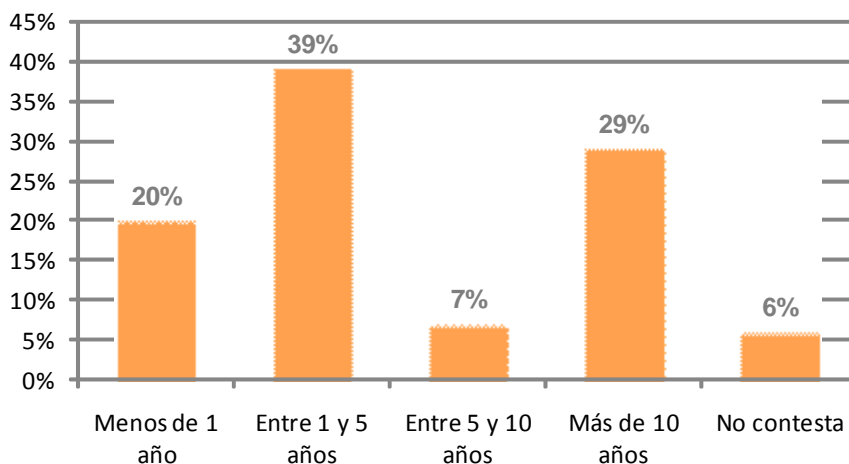
3.6. TRAYECTORIA LABORAL

En este apartado se describen las principales condiciones laborales de aquellos profesionales que desarrollan su trabajo, duración de la relación laboral que mantienen, y sectores en los que anteriormente han desempeñado su labor.

Un 26% de las personas encuestadas, licenciadas en Sociología y/o Ciencias Políticas, manifiesta no haber trabajado nunca en ningún empleo ligado a sus estudios universitarios. Un 30 % declara haber desempeñado su profesión menos de 5 años. Entre 5 y 10 años despunta con un 18% y aquellos que la han ejercido más de 10 años se distinguen con un 19%.

En cuanto a la relación contractual, más de un tercio de quienes han respondido a las encuestas, disfruta de un contrato laboral de entre uno y cinco años (39%), mientras que el 29% manifiesta tener un contrato de más de diez años. En este grupo encontramos a personas cuyos perfiles profesionales se ubican en la formación-docencia, dirección empresarial y técnicos/as de políticas públicas.

Gráfico 7. DURACIÓN CONTRATO



Fuente : Elaboración Propia

A lo largo de sus trayectorias profesionales, los principales puestos que los actuales profesionales han desempeñado son, por orden de importancia: Técnicos/as, Investigadores/as, Formadores/as o Puestos de Responsabilidad organizativa y Consultores. El puesto de comercial y encuestador/a apenas es mencionado por las personas encuestadas.

En su recorrido profesional, las entidades donde estos licenciados y licenciadas han trabajado más habitualmente son aquellas existentes en la Administración Pública, especialmente en la



Universidad. En segundo lugar, le sigue la empresa privada y en tercera posición, las entidades de acción social.

Seguidamente, se reúnen algunas afirmaciones de las personas encuestadas que nos permiten conocer más su visión sobre su trayectoria laboral. Estas personas reclaman el papel del sociólogo y de la socióloga dentro del tejido empresarial en equipos multidisciplinares, y reivindican ver a este profesional tan válido como el resto. Asimismo, resaltan el enorme esfuerzo que tienen que realizar para adaptarse a la demanda empresarial. Además, se ha hecho alguna reseña en cuanto a la escasez de trabajo para este profesional, donde gran parte de dicho trabajo circunscribe en el ámbito universitario. Por este motivo, reclaman la intermediación entre el Colegio, la Universidad y los profesionales.



3.7 BÚSQUEDA DE TRABAJO

Aproximadamente una cuarta parte de las personas que tienen una formación universitaria en Sociología y Ciencias Políticas, no han ejercido esta profesión como tal. Esto nos ha llevado a preguntarnos por el proceso y los métodos que se siguen a la hora de acceder al mercado laboral a puestos de trabajo relacionados, de una u otra manera, con los estudios. Un primer dato relevante es que los medios de búsqueda de ofertas laborales son cuatro: el Servicio Navarro de Empleo, la consulta de las ofertas de trabajo en los medios de comunicación escritos, entidades de intermediación laboral, e Internet. Veamos cada uno de ellos con más detenimiento.

A través del **Servicio Navarro de Empleo**, se participa en las convocatorias de selección de personal que hagan y se accede a información y asesoramiento laboral y a formación ocupacional de manera subvencionada. Además, en muchos casos es imprescindible estar inscrito al mismo a la hora de ser contratado por una empresa.

Con respecto a la **prensa**, existen periódicos o suplementos del domingo que se dedican a publicar ofertas y demandas de empleo. Hay que buscar en las secciones que nos interesan y comprobar que los requisitos que se solicitan son coincidentes con los de nuestro perfil profesional. En algunas Bibliotecas públicas, Centros Culturales, Universidades o algunas ONG'S, procuran el acceso y uso gratuito de estos periódicos.

Asimismo, las personas tituladas buscan trabajo con ayuda de **entidades de intermediación** laboral, como son empresas de trabajo temporal, fundaciones, bolsas de empleo, etc...Las empresas de trabajo temporal, son empresas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa trabajadores con carácter temporal contratados por ellos. La inscripción se realizará rellenando una solicitud de empleo, si este informe les parece interesante, convocarán posteriormente una entrevista personal y se pasará a formar parte de su base de datos. Por otro lado, las bolsas de empleo, principalmente de centros sindicales como UGT y CCOO, IFES y FOREM, poseen programas de inserción laboral, o de universidades, como Fundación Universidad-Sociedad, Fundación Universidad-Empresa y Fundación General de la UNED.



Otro método de búsqueda de trabajo es **Internet**; puede ser un gran aliado para encontrar ofertas de trabajo, navegar por la red, e inscribirse en diferentes portales de empleo. Se pueden acceder a ellos de forma gratuita, en algunas bibliotecas públicas, Ayuntamientos, Universidades o algunas ONG'S que ponen a disposición del usuario un ordenador para navegar. Algunas pocas personas opositan para conseguir un puesto estable y hay quienes no buscan nada relacionado con su formación universitaria.

Tabla 3. MÉTODOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

	Nº Absoluto	%
Servicio Navarro de Empleo	18	58%
Prensa	17	55%
Entidades de intermediación laboral	12	39%
Internet	11	36%
Oposiciones	7	23%
No he buscado nada relacionado con mi formación	5	16%
Colegio de Sociólogos/as y Politólogos/as de Navarra	1	3%
Otros	3	10%

El Colegio de Licenciados y Licenciadas en Sociología y Ciencias Políticas es una fuente de información laboral, pero su presencia es reciente, por lo que se explica que no sean muchas las personas licenciadas que lo utilizan como método para buscar un trabajo ligado a su carrera universitaria. Otras técnicas a las que también recurren consisten en visitar directamente a centros que realizan estudios sociológicos, con recomendaciones o por medio de la Universidad. En el caso de aquellas personas que decían no haber trabajado en puestos laborales vinculados a su formación académica, se les preguntó sobre cuáles son las áreas en donde les gustaría desarrollar una labor profesional. Las más mencionadas fueron servicios sociales (32%), investigación (29%), educación (16%) y recursos humanos (16%).

Tabla 4. ÁREAS DESEADAS

	Nº Absoluto	%
Servicios Sociales	10	32%
Investigación	9	29%
Educación	5	16%
Recursos humanos	5	16%
Cultura/ocio	3	10%
Medio ambiente	3	10%
Política	3	10%
Administración pública	3	10%
Comunicación	2	7%
Gestión de proyectos	2	7%
Marketing	2	7%
Asesoría	2	7%
Turismo	2	7%
Psicología	1	3%



4. PUESTOS DE TRABAJO

El siguiente punto que vamos a estudiar es lo siguiente. Sabemos que siete de cada 10 personas encuestadas han trabajado en puestos vinculados, de una u otra manera, con los estudios universitarios realizados. El siguiente paso es conocer las características principales de esos puestos de trabajo, atendiendo a sus principales perfiles profesionales (funciones, área de trabajo, sector de actividad, herramientas, formación específica y competencias genéricas).

- ✓ Puesto de Responsabilidad Organizativa
- ✓ Puestos de Técnicos/as
- ✓ Puestos de Investigación
- ✓ Puestos de Formación

En un primer grupo se concentran aquellos profesionales que asumen **puestos de Responsabilidad Organizativa y Consultoría**. Estos trabajadores comprenden el grupo más amplio con un 31% del total. Entre estos puestos se distinguen:

- Gestor/a de Proyectos
- Coordinador/a
- Consultor/a
- Director/a Empresarial
- Gestor/a de Formación,
- Director/a de Departamento de Recursos Humanos

Un segundo grupo lo comprenden **los puestos de Investigación**, tanto sociales como de mercado. Este grupo engloba un 26% del total de las personas que tienen o han tenido un puesto relacionado con la profesión.

Un tercer grupo hace referencia a los diferentes **puestos de Técnicos/as**, abarcando un 28% del total. Se distinguen los siguientes:

- Técnico/a de Políticas Públicas
- Técnico/a Social
- Técnico/a en Prevención Riesgos Laborales
- Técnico/a en Recursos Humanos
- Agente de Sensibilización



- Técnico/a de Medio Ambiente
- Técnico/a de Estadística
- Técnico/a de Calidad
- Técnico/a Comercial

Un último grupo comprende los **puestos de Formadores/as**; son un 15% del total.

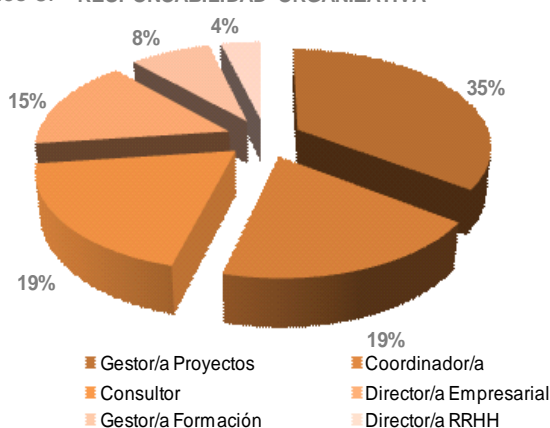


4.1. PUESTOS DE RESPONSABILIDAD ORGANIZATIVA Y CONSULTORES/AS

En lo que se denomina como puestos de Responsabilidad Organizativa y Consultores/as se incluyen aquellos puestos relacionados con la coordinación. Hace referencia a aquella persona responsable de la gestión de recursos, de liderar grupos de trabajo y de la puesta en marcha de proyectos. Entre los puestos de Responsabilidad Organizativa se distinguen los siguientes:

- Gestor/a de proyectos
- Consultor/a
- Gestor/a de formación
- Coordinador/a
- Director/a empresarial
- Director/a de Departamento RRHH

Gráfico 8. RESPONSABILIDAD ORGANIZATIVA



Fuente: Elaboración Propia

Como se ve en esta gráfica, el puesto con más representantes, entre los de coordinación, es el de Gestor/a de Proyectos (35%). Le siguen, con el mismo número de encuestados, Consultor/a y Gestor/a de Formación (19%). Con menor representación esta el puesto de Coordinador/a (15%), el de Director/a Empresarial y el de Director/a

de Departamento de Recursos Humanos.

Por otra lado, cabe destacar, que más de la mitad de estos puestos están cubiertos por mujeres con un 58%, mientras que los hombres abarcan un 42%.

A continuación pasaremos al análisis de cada uno de los puestos que hemos identificado en este grupo, debido a que cada uno de ellos presenta diferencias notables en sus funciones, en las herramientas y en las competencias genéricas.



4.1.1 GESTOR/A DE PROYECTOS

Entre el total de las personas encuestadas que manifiestan haber trabajado en alguna ocasión en algo relacionado con sus estudios universitarios, un 10% han ocupado un puesto de empleo como Gestor de Proyectos. Como se veía en el apartado anterior el Gestor de Proyectos es el más significativo, entre los puestos de coordinación, en cuanto al número de personas que lo ocupan. Destaca también que casi el 70% de los Gestores de proyectos son mujeres.

Funciones:

Con respecto a las funciones del Gestor de Proyectos, éste se encarga de organizar y administrar recursos de tal manera que se pueda culminar todo el trabajo requerido en el proyecto dentro del alcance, el tiempo y costes definidos. Para ello: coordina las actividades y los equipos de trabajo; elabora informes; propuestas y proyectos; y se encarga del asesoramiento.

Áreas y Sectores de Actividad:

El área de su trabajo es principalmente el empleo y la formación social, y aunque en menor medida, desarrollan su actividad en las áreas de la investigación, la formación.

El sector de actividad con mayor número de Gestores de Proyectos son las entidades de acción social, seguido de la empresas (22%) y la Administración pública (22%).

Herramientas:

Las herramientas sociológicas que emplean en su trabajo principalmente son encuestas, entrevistas y grupos de discusión.

En menor medida estos profesionales declaran utilizar:

- Historias de vida
- Análisis documental¹⁹
- Estudios *ad hoc*²⁰
- Grupos de participación
- Análisis del padrón

¹⁹ Definimos el análisis documental como la selección de las ideas informativamente relevantes de un documento a fin de expresar su contenido sin ambigüedades para recuperar la información en él contenida.

²⁰ Estudios *ad hoc* son aquellos diseñados especialmente de acuerdo a las necesidades de cada cliente y articulados en su conjunto para dar respuesta, de forma concreta y específica, al problema de información planteado por el solicitante.



Fuera de las herramientas sociológicas propiamente dichas utiliza: programas de estadística y programas de análisis cualitativo.

Formación:

El 20% de Gestores de Proyectos, afirman poseer formación específica para su puesto en diversos programas formativos, tanto en servicios sociales como en cursos relacionados con inmigración. Además cabe destacar la formación complementaria en otros campos como el Certificado de Aptitud Pedagógica, el Diploma de Estudios Avanzados, formación en servicios sociales como cursos en sexología e inmigración, cursos en gestión y administración de empresa como dirección y gestión de recursos humanos y contratación laboral y, otras carreras universitarias como Trabajo social, Pedagogía e Ingeniería Técnica Industrial.

Competencias genéricas:

Entre las competencias genéricas que efectúa resaltan:

- Planificación y organización
- Trabajo en equipo
- Autoaprendizaje
- Dinamización de grupos
- Innovación y creatividad



Tabla 5. Perfil Profesional: GESTOR/A DE PROYECTOS

Funciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Coordinación de actividades▪ Coordinación de equipos de trabajo▪ Gestión de proyectos▪ Gestión económica▪ Asesoramiento▪ Elaboración de informes, propuestas y proyectos
Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none">▪ Empleo▪ Intervención social▪ Investigación▪ Formación
Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Entidad de Acción Social▪ Empresas▪ Administración Pública
Herramientas sociológicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Encuestas▪ Grupos de discusión▪ Entrevistas▪ Historias de vida
Otro tipo de herramientas	<ul style="list-style-type: none">▪ Programas de Estadística▪ Análisis Cualitativo
Formación específica para el puesto	<ul style="list-style-type: none">▪ Formación▪ Servicios sociales
Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none">▪ Planificación y organización▪ Trabajo en equipo▪ Autoaprendizaje▪ Dinamización de grupos▪ Innovación y creatividad



4.1.2. CONSULTOR/A

Entre el total de las personas encuestadas que manifiestan haber trabajado en alguna ocasión en algo relacionado con sus estudios universitarios, un 6% especifican haber ocupado un puesto de Consultor. Dentro de los puestos de Responsabilidad Organizativa, el Consultor abarca un 19% del total. En este puesto la presencia femenina es más que notable (80%).

Funciones:

Con respecto a las competencias técnicas, el Consultor es un profesional que provee de consejo experto en un dominio particular o área de experiencia. Su principal función es asesorar en las cuestiones sobre las que posee un conocimiento especializado. Elabora propuestas, proyectos e informes, analiza datos y aplica metodología cuantitativa y cualitativa²¹.

Áreas y Sectores de Actividad:

El área de su trabajo es el medio ambiente, la consultoría y la intervención social, en el sector empresarial y en entidades de acción social.

Herramientas:

Las herramientas sociológicas que emplean en su trabajo principalmente son entrevistas, grupos de discusión, encuestas e historias de vida. El uso de los programas de estadística entre Consultores es muy alto, y en algunos casos utilizan también programas de análisis cualitativo o programas de transcripción.

Formación:

La mitad tiene formación específica para su puesto de Consultor:

- En servicios sociales como gestión ambiental sostenible
- Formación de formadores
- Técnicas de investigación como cursos sobre grupos de discusión
- Gestión de calidad.

En cuanto a la formación complementaria se han instruido en campos como la informática, la gestión y administración de empresa, como gestión de recursos humanos, en gestión de calidad como cursos en prevención de riesgos laborales, y en servicios sociales como gestión

²¹ Giddens, Anthony. (1991). "Sociología". Madrid: Alianza Editorial, S.A



en servicios sociales o agente de igualdad de oportunidades, y en otras carreras universitarias como Ciencias Políticas o Trabajo social.

Competencias genéricas:

Entre las competencias genéricas que efectúa resaltan:

- Trabajo en equipo
- Comprensión de hechos sociales
- Innovación y creatividad
- Sensibilidad por temas sociales



Tabla 6. Perfil Profesional: **CONSULTOR/A**

Funciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Asesoramiento▪ Elaboración de propuestas, proyectos e informes▪ Análisis de datos▪ Aplicación metodología cuantitativa/ cualitativa
Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none">▪ Medio ambiente▪ Consultoría▪ Intervención social
Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Entidad de Acción Social▪ Empresa
Herramientas sociológicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Encuestas▪ Grupos de discusión▪ Entrevistas▪ Historias de vida
Otro tipo de herramientas	<ul style="list-style-type: none">▪ Programas de Estadística▪ Programas de Análisis Cualitativo▪ Programas de Transcripción
Formación específica para el puesto	<ul style="list-style-type: none">▪ Formación▪ Servicios sociales▪ Técnicas de investigación▪ Gestión de calidad
Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none">▪ Trabajo en equipo▪ Comprensión de hechos sociales▪ Innovación y creatividad▪ Sensibilidad por temas sociales



4.1.3 GESTOR/A DE FORMACIÓN

Entre el total de las personas encuestadas que manifiestan haber trabajado en alguna ocasión en algo relacionado con sus estudios universitarios, un 2% especifican haber ocupado un puesto de empleo como Gestor de Formación. Dentro de los puestos de responsabilidad organizativa, el Gestor de Formación abarca un 8% del total. En este puesto la mitad de los gestores son hombres y la otra mitad mujeres.

Funciones:

Con respecto a las competencias técnicas, el Gestor de Formación diseña, implementa y evalúa los proyectos de formación, selecciona al alumnado, hace un seguimiento del curso y se encarga de la gestión económica y académica.

Áreas y Sectores de Actividad:

En todos los casos, el área de su trabajo es la formación dentro del sector empresarial.

Herramientas:

La única herramienta que declaran utilizar estos Gestores es la encuesta.

Formación:

Aunque sin relación directa con su puesto los Gestores de Formación declaran haberse formado en legislación universitaria y en programación.

Competencias genéricas:

Entre las competencias genéricas que efectúa figuran:

- Planificación y organización
- Resolución de problemas
- Innovación y creatividad
- Dotes de observación



Tabla7. Perfil Profesional: **GESTOR/A DE FORMACIÓN**

Funciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Diseño de módulos formativos▪ Organización▪ Comunicación▪ Gestión de académica▪ Gestión económica
Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none">▪ Formación
Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Empresa
Herramientas sociológicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Encuestas
Otro tipo de herramientas	
Formación específica para el puesto	<ul style="list-style-type: none">▪ Informática
Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none">▪ Planificación y organización▪ Resolución de problemas▪ Innovación y creatividad▪ Dotes de observación



4.1.4 COORDINADOR/A

Entre el total de las personas encuestadas que manifiestan haber trabajado en alguna ocasión en algo relacionado con sus estudios universitarios, un 6% especifican haber ocupado un puesto de Coordinador. Dentro de los puestos de Responsabilidad Organizativa, el Coordinador abarca un 19% del total. En este puesto el porcentaje de mujeres es muy alto (80%).

Funciones:

En relación con las funciones desempeñadas, el Coordinador es quien se encarga de coordinar las actividades; gestionar y dinamizar los equipos de trabajo; gestionar incidentes y recursos; y establecer los contactos pertinentes.

Áreas y Sectores de Actividad:

El área de su trabajo incluye consultoría, recursos humanos, estadística e intervención social, dentro de empresas. Los Coordinadores se desarrollan profesionalmente en los sectores de la Administración pública y las entidades de acción social.

Herramientas:

Las herramientas sociológicas que emplea en su trabajo son especialmente encuestas y en menor medida, grupos de discusión y entrevistas.

Otras herramientas utilizadas por los Coordinadores son los programas de estadística, y en un caso concreto se usa un programa específico para su trabajo conocido con el nombre de Greco.

Formación:

Los coordinadores se han formado en una amplia diversidad de temas: en estudios vinculados a servicios sociales como mediador familiar; aplicaciones informáticas; técnicas de investigación; gestión y administración de empresa como dirección de recursos humanos; gestión de calidad y otras carreras universitarias como Trabajo social.



Competencias genéricas:

Entre las competencias genéricas que efectúa sobresalen:

- Dinamización de grupos
- Trabajo en equipo:
- Persuasión y negociación
- Planificación y organización



Tabla 8. Perfil Profesional: COORDINADOR/A

Funciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Coordinación de actividades▪ Coordinación de equipos de trabajo▪ Dinamización▪ Comunicación▪ Gestión de equipos, incidentes y recursos
Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none">▪ Consultoría▪ RRHH▪ Estadística▪ Intervención social
Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Empresa▪ Administración Pública▪ Entidades de acción social
Herramientas sociológicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Encuestas▪ Grupos de discusión▪ Entrevistas
Otro tipo de herramientas	<ul style="list-style-type: none">▪ Programas de Estadística
Formación específica para el puesto	<ul style="list-style-type: none">▪ Servicios sociales▪ Informática▪ Otra carrera universitaria▪ Técnicas de investigación▪ Gestión/ Administración de empresa▪ Gestión de calidad
Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none">▪ Dinamización de grupos▪ Trabajo en equipo▪ Persuasión y negociación▪ Planificación y organización



4.1.5 DIRECTOR/A EMPRESARIAL

Entre el total de las personas encuestadas que manifiestan haber trabajado en alguna ocasión en algo relacionado con sus estudios universitarios, un 5% especifican haber ocupado un puesto de empleo como Director Empresarial. De entre los puestos de Responsabilidad Organizacional los Directores suponen un 15% y destaca el hecho de que todos son hombres.

Funciones:

En relación con las funciones, el Director Empresarial dirige y formula la política de una empresa. Planifica, dirige y coordina el funcionamiento general de la empresa. Se encarga de evaluar las operaciones y los resultados obtenidos, y de representar a la compañía. Asimismo, asume la coordinación del personal y la creación de propuestas y nuevos proyectos.

Áreas y Sectores de Actividad:

El área de su trabajo es la investigación y la formación, en el sector empresarial.

Herramientas:

Las herramientas sociológicas que emplea en su trabajo son encuestas, grupos de discusión, entrevistas e historias de vida. En menor medida se sirven también de grupos focales²², y del método delphi²³.

En lo que se refiere a otras herramientas no sociológicas recurren a programas de estadística, a programas de análisis cualitativo y a programas de transcripción.

Formación:

Afirman poseer formación específica para su puesto en:

- Gestión y administración de empresa como máster en dirección y curso de alta dirección empresarial
- En técnicas de investigación como experto universitario en diseño y tratamiento estadísticos de encuestas para estudios de mercado y sondeos de opinión
- En marketing como el programa executive en dirección de marketing y ventas

²² Grupos focales, o *focus group* en inglés, que es una reunión con modalidad de entrevista grupal abierta y estructurada, en donde se procura que un grupo de individuos seleccionados por los investigadores discutan y elaboren, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación.

²³ El método delphi consiste en la selección de un grupo de expertos a los que se les pregunta su opinión sobre cuestiones referidas a acontecimientos del futuro. Las estimaciones de los expertos se realizan en sucesivas rondas con la ayuda de cuestionarios, anónimos, al objeto de tratar de conseguir consenso, pero con la máxima autonomía por parte de los participantes. Landeta, Jon. (1999) *El método Delphi. Una Técnica de previsión para la incertidumbre*. Ariel. Barcelona



- En programas estadísticos como el curso de aplicación de programas estadísticos.

Los Directivos tienen otra formación, no específica para el puesto como el Diploma de Estudios Avanzados, el doctorado y otras carreras universitarias como Magisterio o Economía.

Competencias genéricas:

Entre las competencias genéricas que efectúa predominan:

- Dinamización de grupos
- Capacidad de análisis
- Planificación y organización
- Persuasión y negociación



Tabla 9. Perfil Profesional: DIRECTOR/A EMPRESARIAL

Funciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Gestión de proyectos▪ Gestión académica▪ Gestión de recursos▪ Gestión económica▪ Coordinación de equipos de trabajo
Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none">▪ Investigación▪ Formación
Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Empresa
Herramientas sociológicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Encuestas▪ Grupos de discusión▪ Entrevistas▪ Historias de vida▪ Focus Group▪ Método delphi
Otro tipo de herramientas	<ul style="list-style-type: none">▪ Programas de Análisis Cualitativo▪ Programas de Estadística▪ Programas de Transcripción
Formación específica para el puesto	<ul style="list-style-type: none">▪ Gestión/ Administración de empresa▪ Técnicas de investigación▪ Marketing▪ Programas estadísticos
Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none">▪ Dinamización de grupos▪ Capacidad de análisis▪ Planificación y organización▪ Persuasión y negociación



4.1.6 DIRECTOR/A DE DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

De entre los puestos de Responsabilidad Organizacional los Directores de Departamentos de Recursos Humanos son un 4% de las personas encuestadas. Todos los Directores de Departamentos de Recursos Humanos son hombres.

Funciones:

El Director de Departamento de Recursos Humanos se encarga de las diferentes políticas de gestión de personas, asegura la máxima calidad en las relaciones laborales e institucionales, facilita a las direcciones de los distintos departamentos pautas, guías, y procedimientos para lograr una excelente relación entre los trabajadores y la empresa.²⁷

Áreas y Sectores de Actividad:

El área de su trabajo son los recursos humanos en el sector empresarial.

Herramientas:

Las herramientas sociológicas que emplean en su trabajo principalmente son entrevistas y encuestas.

Formación:

Posee formación específica para su puesto de Director de Departamento de Recursos Humanos, en estudios vinculados a gestión y administración de empresa, como máster en recursos humanos y relaciones laborales.

²⁷ Definición obtenida de las encuestas realizadas; por su valor se recoge literalmente: “Definir, diseñar e implantar las diferentes políticas de gestión de personas de la compañía, con la finalidad de conseguir y administrar un equipo humano adecuado, profesionalizado, motivado y comprometido con los objetivos corporativos, que sea capaz de aportar la máxima contribución individual y colectiva a los resultados globales de la organización. En representación de la compañía, garantizar la máxima calidad en las relaciones laborales e institucionales para integrar los objetivos y estrategias del negocio y las inquietudes de los trabajadores en un proyecto común y complementario, buscando y fortaleciendo la mutua colaboración. Proporcionar a las direcciones de los departamentos los criterios, procesos, herramientas, indicadores y medios de gestión y normativa legal para conseguir las mejores relaciones en la vinculación entre empresa y empleados. Proporcionar a las direcciones de los departamentos los criterios, procesos, metodologías y herramientas de gestión y desarrollo de profesionales que contribuya al máximo compromiso de los empleados con la cultura, valores y objetivos de la compañía”.



Competencias genéricas:

Entre las competencias genéricas que efectúa se distinguen:

- Trabajo en equipo
- Persuasión y negociación
- Innovación y creatividad
- Planificación y organización
- Resolución de problemas



Tabla 10. Perfil Profesional: DIRECTOR/A DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Funciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Responsabilidad de Recursos Humanos▪ Gestión de personal
Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none">▪ RRHH
Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Empresa
Herramientas sociológicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Encuestas▪ Entrevistas
Otro tipo de herramientas	
Formación específica para el puesto	<ul style="list-style-type: none">▪ Gestión/ Administración de empresa
Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none">▪ Trabajo en equipo▪ Persuasión y negociación▪ Innovación y creatividad▪ Planificación y organización▪ Resolución de problemas



4.2. INVESTIGADOR/A

Dentro de los perfiles profesionales detectados, éste es el más repetido entre los y las tituladas en Sociología. Este puesto lo desempeñan el 26% de las personas encuestadas, que manifiestan trabajar o haber trabajado en alguna ocasión en algo relacionado con la Sociología. Dos terceras partes que desempeñan este puesto son mujeres. Cabe destacar que un número importante de personas encuestadas, el 83% de los Formadores/as, también realizan trabajos de investigación en el ámbito universitario.

Funciones:

La persona que se dedica a la investigación es la que realiza actividades intelectuales y experimentales de modo sistemático con el propósito de aumentar los conocimientos sobre una determinada materia. Concretamente se encargan del análisis de datos, es decir, transforma un conjunto de datos con el objetivo de poder verificar correctamente los datos dándole al mismo tiempo una razón de ser.

Además aplica metodología cuantitativa y cualitativa. La investigación cualitativa es un método de investigación que requiere un profundo entendimiento del comportamiento humano y las razones que lo gobiernan. La investigación cualitativa busca explicar las razones de los diferentes aspectos de tal comportamiento. En otras palabras, investiga el por qué y el cómo se tomó una decisión. En contraste con la investigación cuantitativa la cual busca responder preguntas tales como cuál, dónde, cuándo...

El Investigador busca la información que necesita y elabora proyectos, informes y propuestas. Esto conlleva revisar datos, precisar el problema de la investigación, diseñar y realizar la investigación, y por último interpretar y presentar los resultados.

Áreas y Sectores de Actividad:

El área de trabajo donde el Investigador desarrolla su labor es en la investigación social y de mercados, en temas relacionados con el empleo y mercado laboral, formación, medio ambiente, discapacidad, sociología tributaria, área de la transferencia de conocimiento y sociología de la ciencia, inmigración, sociología de las organizaciones y movimientos sociales, teoría de la institucionalización y cambio social.

Un 38% de estas personas desarrolla su actividad en la Administración pública, en concreto el 24% lo hace en la Universidad. Un 33% de los Investigadores trabaja en entidades de acción social, y un 29% en empresas privadas.



Herramientas:

Las herramientas sociológicas que dicho profesional utiliza en su puesto de trabajo son varias:

- Entrevistas
- Encuestas
- Grupos de discusión

Otras herramientas que también utilizan en estos puestos de trabajo son:

- Programas de estadística
- Programas de transcripción
- Programas de análisis cualitativo

Formación:

El Investigador declara haber recibido formación concreta para su cargo en técnicas de investigación y en programas estadísticos, siendo fundamentales para su trabajo de investigación.

Competencias genéricas:

Las competencias genéricas que desempeña son:

- Capacidad de análisis
- Planificación/ Organización
- Trabajo en equipo
- Autoaprendizaje
- Actitud crítica frente a la realidad



Tabla 11. Perfil Profesional: INVESTIGADOR/A

Funciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Análisis de datos▪ Aplicación de metodología cuantitativa y cualitativa.▪ Elaboración de proyectos, informes y propuestas.▪ Búsqueda de información.
Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none">▪ Investigación▪ Empleo
Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Administración Pública▪ Entidad de acción social
Herramientas sociológicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Encuestas▪ Entrevistas▪ Grupos de discusión
Otro tipo de herramientas	<ul style="list-style-type: none">▪ Programas de Estadística▪ Programas de Análisis cualitativo▪ Programas de Transcripción
Formación específica para el puesto	<ul style="list-style-type: none">▪ Técnicas de investigación▪ Programas estadísticos
Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none">▪ Capacidad de análisis▪ Planificación/ Organización▪ Trabajo en equipo▪ Autoaprendizaje▪ Actitud crítica frente a la realidad



4.3. TÉCNICOS/AS

A lo largo del trabajo de campo se ha detectado la presencia de perfiles profesionales en materias concretas de especialización. Para una mejor ilustración de éstos se han englobado dentro del grupo de Técnicos/as, el cual se refiere a aquellos profesionales que tienen experiencia y aptitud suficiente en una determinada especialidad, materia o área. Estos puestos de técnicos están ocupados por un 67% de mujeres y un 33% de hombres.

Cabe destacar entre los siguientes técnicos/as:

Tabla 12. TÉCNICOS/AS	Nº Absoluto	%
Técnico/a de Políticas Públicas	6	7%
Técnico/a Social	4	5%
Técnico/a Prevención Riesgos Laborales	4	5%
Técnico/a de Recursos Humanos	3	3%
Agente Sensibilización	2	2%
Técnico/a comercial	2	2%
Técnico/a de medio ambiente	1	1%
Técnico/a de estadística	1	1%
Técnico/a de Calidad	1	1%

Algunas de las descripciones de estos puestos son perfiles teóricos porque, a pesar de que en el trabajo de campo se ha detectado su existencia, no se puede hablar de una gran representación en Navarra. A continuación se expone la descripción individual de cada puesto.



4.3.1 TÉCNICO/A DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Entre el total de las personas encuestadas que manifiestan haber trabajado en alguna ocasión en algo relacionado con sus estudios universitarios, un 7% declara haber ejercido como Técnico de Políticas Públicas. Algo más de la mitad de los profesionales que trabajan en Navarra con este perfil, son mujeres.

Funciones:

Son varias las funciones mencionadas por este perfil técnico: coordina actividades y equipos de trabajo; elabora propuestas de actuación e intervención; redacta proyectos e informes; evalúa programas y actuaciones; busca y facilita información; y realiza gestión económica y de recursos.

Áreas y Sectores de Actividad:

Las áreas de trabajo en las que realizan su labor son el empleo, la intervención social, y la Administración. Además, cada una de las personas que declara trabajar con este perfil lo hace dentro de la Administración pública.

Herramientas:

Las herramientas sociológicas que manejan son:

- Grupos de discusión
- Encuestas
- Entrevistas

Además de estas herramientas propias del mundo sociológico, estos profesionales afirman valerse de análisis documentales diversos, de prensa y de revistas especializadas. Asimismo, también emplean programas de estadística.

Formación:

La formación específica que detallan recibir para su puesto como Técnicos de Políticas Públicas son: técnicas de investigación, como es la metodología de grupos de discusión; y programas de estadística en cursos de estadística avanzada.

Además, cabe destacar que estas personas encuestadas declaran haberse formado en otras especialidades, en una amplia cantidad de campos, como son los servicios sociales, informática, turismo, doctorados, y en otras carreras universitarias como Periodismo, Trabajo social, y Graduado social.



Competencias genéricas:

Las cuatro competencias genéricas más mencionadas por este Técnico son:

- Planificación y organización
- Capacidad de análisis
- Innovación y creatividad
- Dotes de observación



Tabla 13. Perfil Profesional: TÉCNICO/A DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Funciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Coordinación de actividades▪ Coordinación de equipos de trabajo▪ Gestión de recursos▪ Gestión económica▪ Elaboración de propuestas, proyectos e informes▪ Evaluación▪ Búsqueda, facilitación de información
Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none">▪ Administración (Pública)▪ Ámbito social▪ Empleo
Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Administración Pública
Herramientas sociológicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Encuestas▪ Grupos de discusión▪ Entrevistas
Otro tipo de herramientas	<ul style="list-style-type: none">▪ Programas estadísticos
Formación específica para el puesto	<ul style="list-style-type: none">▪ Programas de Estadística▪ Técnicas de investigación
Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none">▪ Planificación y organización▪ Capacidad de análisis▪ Innovación y creatividad▪ Dotes de observación



4.3.2 TÉCNICO/A SOCIAL

El segundo perfil más citado dentro del grupo de Técnicos, es el de Técnico Social, siendo formado, en su totalidad, por mujeres.

Funciones:

El perfil de Técnico Social se ocupa de fomentar el bienestar del ser humano y de la prevención y atención de dificultades y carencias sociales de las personas, familias, grupos y del medio social en el que viven. Es la persona que articula los recursos sociales que se precisan para superar las situaciones de crisis personal y familiar. Este Técnico es quien se encarga de dar información, orientación y ayuda psicosocial a personas y grupos familiares en situación de crisis, violencia, desorganización, pérdidas laborales, familiares o de vivienda. De manera concreta, ayuda a personas con dificultades para la integración social.

Las funciones que realiza son: recoger las demandas y necesidades de estas personas; elaborar estudios de la situación; y establecer planes de intervención para mejorar la situación de los usuarios, asesorando y facilitando información.

Áreas y Sectores de Actividad:

Las encuestadas con este perfil trabajan en el área de intervención social y además lo hacen dentro de entidades de acción social.

Herramientas:

Las herramientas que citan como las más manejadas en su puesto de trabajo son:

- Entrevistas
- Historias de vida

En ocasiones, también aclaran que se sirven de programas de estadística.

Formación:

Es abundante la formación específica que estas profesionales reciben para su puesto en estudios vinculados a los servicios sociales, como son programas de exclusión social, integración y ciudadanía, intervención en violencia intrafamiliar, investigación, valoración en infancia y adolescencia, etc.

Además de lo mencionado, algunas de las encuestadas también concretan haberse formado con cursos de larga duración (más de 50 horas) en género e igualdad de oportunidades,



desarrollo y cooperación internacional, bienestar social o mediación familiar. Una característica destacable en cuanto a la formación de este perfil es que varias de las encuestadas manifiestan ser además diplomadas en Trabajo Social.

Competencias genéricas:

Las competencias genéricas que más ejercitan son:

- Planificación y organización
- Sensibilidad por temas sociales
- Resolución de problemas
- Tolerancia
- Trabajo en equipo



Tabla 14. Perfil Profesional: TÉCNICO/A SOCIAL

Funciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Detección de necesidades▪ Intervención social▪ Asesoramiento▪ Facilitación de información
Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none">▪ Ámbito social
Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Entidad de Acción Social
Herramientas sociológicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Entrevistas▪ Historias de vida
Otro tipo de herramientas	<ul style="list-style-type: none">▪ Programas de Estadística
Formación específica para el puesto	<ul style="list-style-type: none">▪ Programas de exclusión social▪ Integración y ciudadanía▪ Intervención en violencia intrafamiliar▪ Valoración en infancia y adolescencia▪ Técnicas de Investigación
Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none">▪ Planificación y organización▪ Sensibilidad por temas sociales▪ Resolución de problemas▪ Tolerancia▪ Trabajo en equipo



4.3.3 TÉCNICO/A EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Otro de los perfiles detectados con cierto auge entre los profesionales es el de Técnico en Prevención de Riesgos Laborales. La mayoría de ellos son hombres.

Funciones:

Las funciones de este Técnico son participar en la prevención de riesgos laborales mediante la identificación y evaluación de riesgos y el establecimiento o adaptación de medidas específicas de seguridad; prevención y protección de la salud de los trabajadores; además de actuación en situaciones de emergencia. Asimismo, elabora informes, propuestas y proyectos y coordina las relaciones laborales, que son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo.

Áreas y Sectores de Actividad:

El área de trabajo de este Técnico es la prevención de riesgos laborales que se define como la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

El sector de actividad principal donde trabaja es la empresa, aunque también se declara trabajar en entidades de acción social.

Herramientas:

Las herramientas sociológicas recurridas por estos Técnicos se centran principalmente en:

- Encuestas (encuestas de satisfacción del cliente)
- Entrevistas
- Observación participante ²⁴

Además declaran que en algunas ocasiones recurren a programas de estadística.

Formación:

La formación específica para su trabajo como Técnico de Prevención en Riesgos Laborales se refiere a aquella concerniente con la prevención de riesgos y la gestión de calidad,

²⁴ Método de investigación ampliamente utilizado en sociología y antropología en el que el investigador participa en las actividades del grupo o comunidad sometido a estudio. Anthony Giddens (1991). "Sociología". Madrid. Alianza Editorial, S.A.



concretamente se hace referencia a cursos de primeros auxilios, en prevención de riesgos laborales, ergonomía, psicología, seguridad en el trabajo, higiene industrial, extinción de incendios, calidad, integración de sistemas de calidad y medio ambiente, etc.

Competencias genéricas:

Las competencias genéricas que despuntan entre estos Técnicos son:

- Trabajo en equipo
- Capacidad de análisis
- Planificación y organización



Tabla 15. Perfil Profesional: TÉCNICO/A EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Funciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Investigación▪ Evaluación▪ Elaboración de informes, propuestas y proyectos▪ Coordinación relaciones laborales
Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none">▪ Prevención de riesgos laborales
Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Empresa▪ Entidad de Acción Social
Herramientas sociológicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Encuestas▪ Entrevistas
Otro tipo de herramientas	<ul style="list-style-type: none">▪ Programas de Estadística
Formación específica para el puesto	<ul style="list-style-type: none">▪ Gestión Calidad▪ Prevención de riesgos laborales▪ Ergonomía▪ Psicología▪ Seguridad en el trabajo▪ Higiene industrial▪ Extinción de incendios▪ Integración de sistemas de calidad y medio ambiente
Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none">▪ Trabajo en equipo▪ Capacidad de análisis▪ Planificación y organización



4.3.4 TÉCNICO/A EN RECURSOS HUMANOS

Dentro de las personas encuestadas que manifiestan haber trabajado en alguna ocasión en algo relacionado con sus estudios universitarios, se ha detectado el Técnico en Recursos Humanos. Dentro de este grupo han presentado su perfil más mujeres que hombres.

Funciones:

El Técnico en Recursos Humanos es la persona especialista en la gestión de las políticas de personal de una empresa. Su ámbito de responsabilidad incluye todo lo relacionado con la plantilla de la organización: desde la selección de candidatos para los diferentes puestos de trabajo hasta la gestión administrativa de sus contratos y nóminas.

El área de su trabajo son los recursos humanos, por un lado en las grandes empresas quienes suelen disponer de un departamento de recursos humanos muy desarrollado, donde el Técnico en Recursos Humanos suele encargarse de la gestión administrativa y de tareas de apoyo en el proceso de reclutamiento y selección: gestión de la base de datos de currículum, inserción de anuncios de prensa especializada o en bolsas de empleo, contacto con las personas candidatas, etc.

En las PYMES, en cambio, debe asumir todas las funciones de recursos humanos:

- Planificación, reclutamiento y selección de personal: define las necesidades de plantilla, establece el perfil profesional para cada puesto de trabajo y recluta y selecciona a las personas candidatas.
- Planes de formación y desarrollo de los trabajadores: gestiona cursos de formación, define el plan de carrera de cada profesional dentro de la compañía y ayuda a establecer la política retributiva de la empresa.
- Relaciones laborales: representa a la compañía en negociaciones con los trabajadores y atiende las consultas de las personas empleadas.
- Gestión administrativa: Tramita altas y bajas de contratos, nóminas y toda la documentación que genera la relación entre empresa y trabajador.

Herramientas:

La principal herramienta que declara manejar este Técnico en Recursos Humanos son las entrevistas.



Formación:

La formación específica para su trabajo como Técnico/a en Recursos Humanos es aquella vinculada a la gestión y administración de empresa, como por ejemplo, cursos en gestión de recursos humanos, en nóminas, seguridad social y contratación, etc.

Competencias genéricas:

Las competencias genéricas que desarrolla son:

- Planificación y organización
- Sociabilidad
- Persuasión y negociación
- Trabajo en equipo
- Resolución de problemas



Tabla 16. Perfil Profesional: TÉCNICO/A EN RECURSOS HUMANOS

Funciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Administración personal▪ Administración laboral▪ Selección del personal
Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none">▪ Recursos Humanos
Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Empresa
Herramientas sociológicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Entrevistas
Otro tipo de herramientas	
Formación específica para el puesto	<ul style="list-style-type: none">▪ Gestión y Administración de empresa▪ Gestión de recursos humanos▪ Nóminas▪ Seguridad Social y Contratación
Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none">▪ Planificación y organización▪ Sociabilidad▪ Persuasión y negociación▪ Trabajo en equipo▪ Resolución de problemas



4.3.5 AGENTE DE SENSIBILIZACIÓN

Otro de los perfiles profesionales emergentes detectados se corresponde con el de Agente de Sensibilización, que en el caso de nuestras personas encuestadas son todas mujeres.

Funciones:

Dentro de sus principales funciones la Agente de Sensibilización coordina actividades y equipos de trabajo, imparte talleres de formación sobre determinados temas, como sexualidad y drogodependencia, realiza conferencias sobre estos mismos temas y elabora campañas de sensibilización.

Áreas y Sectores de Actividad:

Las áreas de trabajo en la que estas profesionales desarrollan su trabajo son la formación y la intervención social. El sector de actividad declarado por las encuestadas es dentro de entidades de acción social.

Herramientas:

Las herramientas sociológicas que utilizan, como Agentes de Sensibilización son diversas:

- Grupos de discusión
- Historias de vida
- Entrevistas
- Encuestas.

Formación:

Estas profesionales han manifestado recibir extensa formación en cursos como formador en educación sexual y monitor de ocio y tiempo libre, y aquellos cursos relacionados con los servicios sociales, como sexualidad y drogodependencia.

A la vez, las encuestadas se han formado en otras materias, en cursos considerados de larga duración (más de 50 horas), como son en materias relacionadas con servicios sociales, problemáticas sociales y otras carreras universitarias.



Competencias genéricas:

Las competencias genéricas que desarrolla son:

- Actitud crítica frente a la realidad
- Sensibilidad por temas sociales
- Dinamización de grupos



Tabla 17. Perfil Profesional: AGENTE DE SENSIBILIZACIÓN

Funciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Formación▪ Coordinación de actividades▪ Coordinación de equipos de trabajo▪ Conferencias/ Talleres
Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none">▪ Formación▪ Intervención social
Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Entidad de Acción Social
Herramientas sociológicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Encuestas▪ Entrevistas▪ Historias de vida▪ Grupos de discusión
Otro tipo de herramientas	
Formación específica para el puesto	<ul style="list-style-type: none">▪ Formador en educación sexual▪ Sexualidad▪ Drogodependencia▪ Monitor de ocio y tiempo libre
Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none">▪ Actitud crítica frente a la realidad▪ Sensibilidad por temas sociales▪ Dinamización de grupos



4.3.6 TÉCNICO/A COMERCIAL

Entre el total de las personas encuestadas que manifiestan haber trabajado en algo relacionado con los estudios de Sociología y Ciencias Políticas, se especifican puestos de empleo como Técnico Comercial, cubierto en su totalidad por mujeres.

Funciones:

Sobre las funciones, la Técnica Comercial es encargada de captar nuevos clientes y gestionar las tareas comerciales. Realiza visitas a los diferentes clientes y lleva a cabo el telemarketing, es decir, contacta con clientes potenciales para venderles productos y servicios.

Áreas y Sectores de Actividad:

El área de su trabajo es el comercio, como por ejemplo la belleza e imagen y la fabricación y venta de salsas y encurtidos, y el sector de actividad es empresarial.

Herramientas:

Las herramientas sociológicas que manifiestan utilizar son:

- Encuestas
- Entrevistas

En cuanto a otro tipo de instrumentos, las encuestadas manifiestan emplear programas de estadística y programas de análisis cualitativo.

Formación:

Las personas con este perfil profesional no declaran haber recibido una formación específica para su puesto de trabajo.

Competencias genéricas:

Entre las competencias genéricas que efectúa este profesional destacan:

- Innovación y creatividad
- Resolución de problemas
- Tolerancia
- Autoaprendizaje



Tabla 18. Perfil Profesional: TÉCNICO/A COMERCIAL

Funciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Marketing▪ Gestión comercial▪ Gestión económica▪ Comunicación
Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none">▪ Comercial
Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Empresa
Herramientas sociológicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Encuestas▪ Entrevistas
Otro tipo de herramientas	<ul style="list-style-type: none">▪ Programas de Estadística▪ Programas de Análisis cualitativo
Formación específica para el puesto	
Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none">▪ Innovación y creatividad▪ Resolución de problemas▪ Tolerancia▪ Autoaprendizaje



4.3.7 TÉCNICO/A DE MEDIO AMBIENTE

Dentro de los profesionales que trabajan en algo relacionado con la carrera estudiada se ha dejado advertir el perfil de Técnico de Medio Ambiente. Dentro del grupo de Técnicos, parece ser éste un campo que comienza a perfilarse como potencialmente receptor de nuevos profesionales que tengan amplios conocimientos sobre el comportamiento social.

Funciones:

Se pueden distinguir las funciones que el Técnico de Medio Ambiente realiza en empresas privadas y las funciones propias de puestos dentro de otros ámbitos de trabajo. Así, en el primer caso, este Técnico es quien se encarga de poner en marcha y coordinar las actividades del sistema de gestión medioambiental en la empresa, y de coordinar y dinamizar el grupo de trabajo. Para ello, evalúan y analizan la situación de la industria donde trabajan tomando como referencia factores ambientales como la contaminación del agua, del aire y de residuos sólidos. El objetivo es conocer cómo gestiona la empresa los temas de medio ambiente, proponer un plan de mejora y ponerlo en marcha.

Las principales amenazas medioambientales son la producción de residuos, la contaminación y el agotamiento de los recursos naturales. Por este motivo, la Administración pública demanda más la representación del Técnico de Medio Ambiente en sus equipos de trabajo. Se necesitan personas capaces de poner en marcha planes de reducción de consumo y proyectos de sensibilización.

Dentro de sus funciones, también estudian la contaminación acústica y la lumínica o el riesgo ambiental, siempre que sea necesario. Asimismo, se encargan de la gestión económica necesaria para llevar a cabo las distintas actuaciones.

Área y Sectores de Actividad:

El área de su trabajo es el medio ambiente, que dicho sea de paso, cada vez adquiere más protagonismo dentro del mercado laboral. Los sectores de actividad en los que se enmarca, ya explicitado anteriormente en las funciones que desempeña este profesional, bien puede trabajar en empresa privada como en Administración.

Herramientas:

Las herramientas sociológicas que emplea en su trabajo son especialmente las encuestas. Además se ayuda de otros instrumentos propios de la gestión ambiental urbana:

- Participación ciudadana



- Comunicación
- Proyectos sectoriales específicos
- Agenda Local 21²⁵.

Formación:

La formación específica para su empleo como Técnico de Medio Ambiente es en gestión de calidad, como máster en estudios ambientales y territoriales y máster internacional en derecho ambiental, entre otros.

Otra formación de larga duración (más de 50 horas), vinculada con este perfil, es la titulación de agente de Desarrollo local, cuya función principal es el servicio a la comunidad y a su desarrollo. Estos agentes son los verdaderos dinamizadores del Desarrollo Local en los Municipios.

Competencias genéricas:

Entre las competencias genéricas que conciernen al Técnico de Medio Ambiente sobresalen:

- Dinamización de grupos
- Persuasión y negociación
- Planificación y organización
- Trabajo en equipo
- Resolución de problemas

²⁵ Es el instrumento del que se dotan las ciudades para avanzar hacia comunidades más sostenibles, es decir, más eficientes y ahorradoras, más limpias y saludables, más integradoras y solidarias con otras culturas y realidades; ciudades que aspiran a mejorar la calidad de vida y el bienestar de todos sus ciudadanos y ciudadanas a través del máximo respeto al medio ambiente y sus recursos, incluido el ser humano.



Tabla 19. Perfil Profesional: TÉCNICO/A EN MEDIO AMBIENTE

Funciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Coordinación de actividades▪ Coordinación de equipos de trabajo▪ Elaboración de proyectos e informes.▪ Evaluación▪ Gestión económica
Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none">▪ Medio ambiente
Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Administración Pública
Herramientas sociológicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Encuestas
Otro tipo de herramientas	<ul style="list-style-type: none">▪ Agenda Local 21▪ Participación ciudadana▪ Comunicación▪ Proyectos sectoriales específicos
Formación específica para el puesto	<ul style="list-style-type: none">▪ Derecho ambiental▪ Estudios ambientales y territoriales▪ Desarrollo local
Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none">▪ Dinamización de grupos▪ Persuasión y negociación▪ Planificación y organización▪ Trabajo en equipo▪ Resolución de problemas



4.3.8 TÉCNICO/A DE ESTADÍSTICA

Pese a la formación en estadística propia de la carrera de Sociología, no son muchas las personas que han contestado al cuestionario con el perfil de Técnico de Estadística; aún así es valiosa la contribución para la caracterización de este puesto de trabajo.

Funciones:

En relación a las funciones, el Técnico de Estadística se dedica a la recolección, análisis e interpretación de los datos obtenidos en un estudio. Este profesional, aplica metodología cuantitativa, además diseña cuestionarios (técnica estructurada para recopilar datos) y ejerce cometidos como encuestador.

Sectores de Actividad:

El sector de actividad donde las personas encuestadas manifiestan trabajar es dentro de la empresa pública.

Herramientas sociológicas:

Las herramientas sociológicas que utiliza este profesional son:

- Encuestas
- Programas estadísticos

Formación:

Entre las pocas personas que se han encuadrado dentro de este perfil, no se manifiesta haber realizado formación específica para el puesto de trabajo como Técnico de Estadística.

Competencias genéricas:

Entre las competencias genéricas que cumple este Técnico se distinguen:

- Capacidad de análisis
- Rigurosidad
- Comprensión de hechos sociales
- Trabajo en equipo



Tabla 20. Perfil Profesional: TÉCNICO/A EN ESTADÍSTICA

Funciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Administración laboral▪ Diseño de encuestas▪ Recolección de datos▪ Análisis e interpretación de datos▪ Aplicación de metodología cuantitativa
Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none">▪ Estadística
Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Empresa
Herramientas sociológicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Encuestas
Otro tipo de herramientas	<ul style="list-style-type: none">▪ Programas de Estadística
Formación específica para el puesto	
Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none">▪ Capacidad de análisis▪ Rigurosidad▪ Comprensión de hechos sociales▪ Trabajo en equipo



4.3.9 TÉCNICO/A DE CALIDAD

Entre el total de puestos derivados de la encuesta, uno de los perfiles emergentes y detectados en el trabajo de campo es el de Técnico de Calidad.

Funciones:

Con respecto a las funciones, los expertos en calidad se encargan de controlar que la empresa funcione lo mejor posible. Evalúan cada departamento y aplican normativas internacionales para trabajar más y más racionalmente. Se documentan acerca de los reglamentos sobre calidad y se aseguran de que la empresa se reorganiza siguiendo estas normas. Se dedican al mantenimiento del sistema de calidad y, a la implantación del modelo de calidad y del sistema medioambiental pertinente. Además se ocupan de la organización e impartición de cursos.

Áreas y Sectores de Actividad:

El área de trabajo se centra en asesorar en temas de calidad y dotar de formación sobre calidad a la plantilla de la empresa.

Herramientas:

Las herramientas sociológicas que aplican son

- Encuestas
- Programas de análisis cualitativo

Formación:

Adquieren formación específica, para el puesto como Técnico de Calidad, en estudios de gestión de calidad.

Competencias genéricas:

Las competencias genéricas son:

- Innovación y creatividad
- Capacidad de análisis
- Dotes de observación
- Capacidad de adaptabilidad
- Resolución de problemas



Tabla 21. Perfil Profesional: TÉCNICO/A DE CALIDAD

Funciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Formación▪ Gestión académica▪ Mantenimiento del sistema de calidad▪ Implantación modelo de calidad
Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none">▪ Formación (con respecto a temas de calidad)
Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Empresa
Herramientas sociológicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Encuestas
Otro tipo de herramientas	<ul style="list-style-type: none">▪ Programas de Análisis Cualitativo
Formación específica para el puesto	<ul style="list-style-type: none">▪ Gestión Calidad
Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none">▪ Innovación y creatividad▪ Capacidad de análisis▪ Dotes de observación▪ Capacidad de adaptabilidad▪ Resolución de problemas



4.4. FORMADOR/A

El 14% de las personas encuestadas trabajan o han trabajado en alguna ocasión como Formadores. La mitad de las personas dedicadas a la formación son mujeres. La mayoría de estos formadores y formadoras ejercen su profesión dentro de las Universidades (75%), mientras que un 17% trabaja en colegios y tan sólo el 8% forma en el ámbito social, en concreto, en materia de igualdad de oportunidades, mujer y sociedad.

Funciones:

En cuanto a las funciones del Formador resaltar: la práctica y ejercicio de la docencia; y la atención a las solicitudes de los estudiantes o de aquellas personas que reciben la formación, en todas aquellas cuestiones relacionadas a sus estudios. Es decir, imparte clases o cursos, realiza la planificación administrativa, y la tutoría y evaluación al alumnado.

Otro aspecto reseñable es la doble función del 100% de aquellos docentes de la Universidad (75%), que compatibilizan las funciones de Formador con la investigación. Las características específicas de los Investigadores se desarrollan en el apartado 3.2.

Áreas y Sectores de Actividad:

Las áreas en las que estos profesionales desarrollan su labor son principalmente en la educación universitaria, en menor medida en colegios y en el ámbito social. El 92% de las personas encuestadas y dedicadas a la formación trabajan en la Administración pública.

Herramientas:

Las herramientas sociológicas que señalan como más empleadas en su puesto de trabajo como Formador y, en su doble condición de Investigador, en el 83% de los casos, son:

- Encuestas
- Entrevistas
- Grupos de discusión
- Historias de vida

En menor medida que las anteriormente nombradas, declaran utilizar estas técnicas sociológicas:

- Grupos focales
- Método Delphi



- Análisis de redes sociales²⁶

Otro tipo de herramientas empleadas por estos Formadores son: programas de análisis cualitativo; programas de estadística; programas de transcripción; y, aunque en menor proporción, también se menciona el programa de gestión de datos FileMaker.

Formación:

Estos profesionales poseen formación específica para su puesto en técnicas de investigación, programas estadísticos, cursos vinculados a la educación como formación de formadores, Certificado de Aptitud Pedagógica, doctorado y Diploma de Estudios Avanzados. Además de algún curso encaminado a los servicios sociales, como igualdad de oportunidades.

En cuanto a la formación de larga duración (más de 50 horas) que declaran haber realizado destacan otras carreras universitarias y doctorados.

Competencias genéricas:

Entre las competencias genéricas que lleva a cabo en su puesto de trabajo como Formador, y sin olvidar, al mismo tiempo, sus labores como Investigador, las más mencionadas son:

- Dinamización de grupos
- Comprensión de los hechos sociales
- Capacidad de análisis.
- Innovación y Creatividad

²⁶ Es una metodología que busca, mediante la aplicación de modelos extraídos de la Teoría de redes sociales predecir el comportamiento de una red social y/o aproximar las estrategias de los nodos que la componen



Tabla 22. Perfil Profesional: FORMADOR/A

Funciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Formación▪ Gestión académica▪ Investigación
Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none">▪ Formación▪ Ámbito social
Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Administración Pública (Universidades)
Herramientas sociológicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Encuestas▪ Entrevistas▪ Historias de vida▪ Grupos de discusión
Otro tipo de herramientas	<ul style="list-style-type: none">▪ Análisis cualitativo▪ Programas de estadística
Formación específica para el puesto	<ul style="list-style-type: none">▪ Técnicas de investigación▪ Doctorado▪ Programas estadísticos▪ Formación▪ Servicios Sociales▪ Diploma Estudios Avanzados▪ Otra carrera universitaria
Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none">▪ Dinamización de grupos▪ Comprensión de los hechos sociales▪ Capacidad de análisis▪ Innovación y Creatividad



5. NICHOS DE EMPLEO EXISTENTES Y EMERGENTES

El total de licenciados y licenciadas en Sociología y/o Ciencias Políticas, señalan nuevos empleos donde, como profesionales, podrían desarrollar una valiosa carrera laboral. Principalmente, se distinguen nichos, ya detectados en el mercado laboral navarro, que actualmente están desempeñados por sociólogos y sociólogas. Algunos de estos son:

- Administración Pública
- Organización y RRHH
- Investigación
- Formación
- Gestión de proyectos
- Medio ambiente
- Políticas Públicas
- Asesoría
- Comunicación
- Empleo
- Inmigración
- Planificación
- Coordinación
- Detección de necesidades
- Prevención de riesgos laborales
- Bienestar social
- Comercial
- Estadística

Las personas encuestadas señalan igualmente varios nichos de empleo emergentes, donde cabe la figura de titulados y tituladas en Sociología. Alguno de ellos ya está consolidado en Navarra pero con una perspectiva no sociológica, que de alguna manera ahora se está reclamando. Estos nuevos campos requerirán un esfuerzo por parte de los y las sociólogas para obtener nociones de especialización e innovación. Dichas áreas son las siguientes:

- Marketing
- Participación ciudadana
- Género
- Observatorios
- Cooperación y ONGs
- Urbanismo
- Salud
- Turismo
- Cultura
- Coaching
- Sociología de la Policía
- Tecnología
- Lingüística
- Innovación
- Sexualidad



6. CONCLUSIONES

Es el primer acercamiento que se hace en Navarra para definir el perfil profesional del sociólogo/a. Tras recoger los datos, procesarlos y analizarlos se ha obtenido la identificación de los perfiles profesionales y las áreas en las que actúan aquellos licenciados y licenciadas en Sociología y/o Ciencias Políticas, dentro del mercado laboral navarro.

En este informe se detallan las características de los puestos de trabajo de las personas **licenciadas en Sociología** determinando su área de empleo, sector de actividad, funciones, herramientas técnicas, formación recibida, experiencia laboral, entre otras. De este modo, se tiene una imagen más lúcida de la persona titulada en Sociología dentro de la esfera profesional.

En cuanto al **perfil profesional del politólogo** no se ha podido establecer porque la muestra obtenida no ha sido representativa como para construir dicho perfil. Por tanto, los datos y las conclusiones se ciñen al perfil profesional de la persona titulada en Sociología.

La mayoría de las personas encuestadas, 73%, manifiestan haber disfrutado, en alguna ocasión, de al menos un empleo relacionado con su carrera universitaria. No obstante, en la fase de recogida de información, han sido numerosos los licenciados y licenciadas desmotivados por la carrera y por sus salidas profesionales. Un **cuarta parte de las personas encuestadas** no han trabajado nunca en algo vinculado a su carrera universitaria de Sociología, y un 30% lo lleva haciendo durante menos de 5 años. Parece constatarse la juventud de la profesión en la Comunidad Foral, donde queda por recorrer un largo camino.

Con respecto a las **personas que no han trabajado** en nada relacionado con la carrera, los métodos más recurridos de búsqueda de trabajo son el Servicio Navarro de Empleo y la prensa. Las áreas de trabajo a la que se quieren dedicar son en primer lugar a temas relacionados de servicios sociales y en segundo lugar a la investigación.

Los **principales sectores de actividad** donde trabajan estos profesionales tienen lugar en la Administración pública, especialmente en la Universidad. En segundo lugar, estos licenciados y licenciadas ocupan puestos en la empresa, sin embargo, no es suficiente teniendo en cuenta que el sector empresarial es potencialmente receptor de profesionales. Esto se debe al desconocimiento común de las labores y funciones que desempeña un sociólogo. En tercer lugar, resulta destacable decir que casi una cuarta parte trabajan en entidades de acción social. Por otro lado, algunas pocas personas se declaran autónomas, dedicándose a la investigación y a la gestión de proyectos, compatibilizándolo con otro trabajo desvinculado de sus estudios de Sociología asegurándose una estabilidad económica.



Tradicionalmente la sociología ha sido conocida por su labor investigadora y formadora. Estos son los **puestos** concretos que mayormente se han visibilizado y por lo tanto los más consolidados. Pero, en este informe se observa la amplia variedad de puestos existentes, primero en aquellos de responsabilidad organizativa y consultoría; con 6 puestos diferentes y en segundo lugar un amplio abanico de técnicos en diferentes materias (un total de 8 puestos diferentes). Dentro del grupo de los Formadores, sobresalen los Docentes de la Universidad con una doble función, ya que al mismo tiempo realizan labores de investigación en el ámbito universitario.

El 63% de las personas encuestadas han sido **mujeres**, colectivo con mayores dificultades de inserción laboral, bien por la organización del trabajo o por los estereotipos sexuales. Aunque las mujeres han conseguido superar los estereotipos de género, también se enfrentan a la suposición de que la mujer antepone las cuestiones familiares a su carrera profesional.

El empleo, la investigación, la formación y la intervención social son las **áreas de trabajo** más reiteradas por estos profesionales.

Con respecto a las **funciones** principales, se observan dos grandes grupos; la ya distinguida “*investigación*” que implica el análisis de datos y la aplicación de metodología; y por otro lado y en mayor grado, la *elaboración de propuestas, proyectos e informes*. Esto incluye planificación y organización, coordinación de equipos de trabajo, coordinación de actividades, gestión de proyectos, gestión económica y gestión de recursos. Las tareas asociadas a éstas implican otras que todo profesional de la sociología debe desarrollar y dominar: asesoramiento, evaluación, comunicación, diagnóstico de necesidades y búsqueda y selección de información.

Pese a la importancia que siempre se le ha asignado a las *encuestas* como **herramienta** de trabajo principal de los sociólogos/as, la más utilizada por estos profesionales es la *entrevista*, seguida de cerca por las encuestas. Además, se ha observado la utilización de otras muchas herramientas que dan fe de la variedad de métodos que se implementan en la práctica: grupos de discusión, historia de vida, grupos focales, grupos de participación, explotación de datos, grupos triangulares, cliente misterioso, hall test, método delphi y análisis de redes sociales. También suelen recurrir al uso de programas de estadística, de análisis cualitativo o de transcripción.

Estos licenciados y licenciadas poseen una amplia **formación** en diferentes titulaciones pero carecen, en muchos casos, de formación específica para su puesto de trabajo. Un objetivo apreciable es fomentar la especialización de estas personas tituladas en Sociología y/o Ciencias Políticas. Actualmente, se valora la especialización en todos los campos profesionales, sin embargo no se conocen los diferentes perfiles dentro de la Sociología y las Ciencias Políticas.



En cuanto a los **nichos de empleo** emergentes, pese a lo que tradicionalmente se piensa, han sido muchos e interesantes los propuestos por las personas encuestadas. Esto confirma el amplio abanico de posibilidades laborales para los profesionales de Sociología, donde su versatilidad les puede ayudar a adaptarse a diferentes tareas o circunstancias laborales.

Entre aquellos nichos que todavía no tienen un perfil de sociología asignado en la comunidad, existe una variedad muy interesante: participación ciudadana, observatorios, cooperación, urbanismo, salud, turismo, cultura, coaching, policía, lingüística, sexualidad, innovación.... Estos pueden ser un nuevo hueco al que encaminarse. Hay muy poquito trabajado y por lo tanto requerirá formación nueva y bastante de iniciativa e innovación social.



ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Gráficos

Gráfico 1. Han trabajado en algo relacionado con su carrera universitaria.....	7
Gráfico 2. Sexo.....	7
Gráfico 3. Sector actividad	8
Gráfico 4. Puestos de trabajo.....	9
Gráfico 5. Herramientas sociológicas	17
Gráfico 6. Otras herramientas	18
Gráfico 7. Duración contrato	21
Gráfico 8. Responsabilidad organizativa.....	27

Tablas

Tabla 1. Entidades donde han recibido formación	19
Tabla 2. Formación académica de larga duración.....	20
Tabla 3. Métodos de búsqueda de empleo	24
Tabla 4. Áreas deseadas	24
Tabla 5. Perfil Profesional: Gestor/a de Proyectos.....	30
Tabla 6. Perfil Profesional: Consultor/a	33
Tabla 7. Perfil Profesional: Gestor/a de Formación.....	35
Tabla 8. Perfil Profesional: Coordinador/a.....	38



Tabla 9. Perfil Profesional: Director/a Empresarial.....	41
Tabla 10. Perfil Profesional: Director/a Departamento de Recursos Humanos	44
Tabla 11. Perfil Profesional: Investigador/a	47
Tabla 12. Técnicos/as.....	48
Tabla 13. Perfil Profesional: Técnico/a de Políticas Públicas.....	51
Tabla 14. Perfil Profesional: Técnico/a Social	54
Tabla 15. Perfil Profesional: Técnico/a en Prevención de Riesgos Laborales.....	57
Tabla 16. Perfil Profesional: Técnico/a en Recursos Humanos	60
Tabla 17. Perfil Profesional: Agente de Sensibilización	63
Tabla 18. Perfil Profesional: Técnico/a Comercial.....	65
Tabla 19. Perfil Profesional: Técnico/a en Medio Ambiente.....	68
Tabla 20. Perfil Profesional: Técnico/a en Estadística	70
Tabla 21. Perfil Profesional: Técnico/a de Calidad.....	72
Tabla 22. Perfil Profesional: Formador/a	75



BIBLIOGRAFÍA

- “Gestión por competencias: El Diccionario”. Alles, M. (2002). Barcelona. Ediciones Granica, S.A.
- “Diccionario de la Real Academia Española” (1997). Madrid. Editorial Espasa Calpe, S.A.
- “Sociología”. Anthony Giddens. (1991). Madrid: Alianza Editorial, S.A
- “El método Delphi”. Landeta, Jon. (1999) Una Técnica de previsión para la incertidumbre. Ariel. Barcelona
- “Salidas profesionales”. Ilustre Colegio Nacional de CC.Políticas y Sociología.



ANEXO 1. METODOLOGÍA

El análisis de los perfiles profesionales de las personas licenciadas en Sociología y/o Ciencias Políticas en Navarra no había sido abordado con anterioridad, esto sumado a la breve trayectoria del Colegio como entidad independiente en Navarra supuso un complicado punto de partida a esta investigación.

Estas dificultades llevaron al equipo investigador a tomar la decisión de basar la identificación de los perfiles en un cuestionario de preguntas abiertas, en su mayoría. El trabajo realizado para la elaboración de los perfiles profesionales de las personas licenciadas en Sociología y Ciencias Políticas en la Comunidad Foral de Navarra, está basado en una metodología de recogida de información a través de la encuesta.

El Colegio maneja la cifra de entre 1.100 y 1.200 titulados y tituladas tanto en Sociología como en Ciencias Políticas, pero no existe ningún registro completo de dichos titulados. La falta de dicho registro ha dificultado el contacto con estas personas.

A través de diversos medios el Colegio ha tenido acceso a un total de 482 personas. Para abordar el primer contacto se organiza a los licenciados y licenciadas en tres grupos, teniendo en cuenta la información disponible, ya sea su correo postal, su teléfono o su correo electrónico.

Las personas encuestadas han remitido sus respuestas a través del correo electrónico, en total 118 encuestas. Lo cual supone un 10,26% del universo estimado.

Los datos obtenidos se han analizado con el programa Gambia BarbWin v.6



ANEXO 2. FICHA TÉCNICA

Ámbito:	Comunidad Foral de Navarra
Universo:	Licenciados y Licenciadas en Sociología y/o Ciencias Políticas.
Tamaño de la muestra prevista:	Diseñada: 482 encuestas.
Tamaño de la muestra realizada:	Realizada: 118 encuestas
Fecha de realización:	Del 4 de junio al 27 de junio de 2008



ANEXO 3. ENCUESTA

Te agradeceríamos que contestases pensando en tu trabajo actual, o sobre tu última relación laboral mantenida (asalariado, autónomo, prácticas, becas...), si de alguna manera está relacionado con tu carrera universitaria (Sociología y/o Ciencias Políticas), sólo a las preguntas del **BLOQUE 1**.

Por favor, ya que se trata de una aproximación cualitativa, **específica y concreta** lo máximo posible tus respuestas.

Si nunca has trabajado en algo relacionado a tu formación universitaria pasa directamente al **BLOQUE 2**.

BLOQUE 1	
1. Licenciado/a en:	
Sociología	
Ciencias Política	
2. Situación laboral	
Trabajador/a (beca, prácticas, autónomos, asalariados...)	
Desempleado/a (Jubilados)	
3. ¿Cuál es tu puesto de trabajo?	
4. ¿Cuál es tu área de trabajo?	
5. ¿Cuáles son las principales funciones que desempeñas?	
1	
2	
3	
4	
5	
6. ¿Cuáles son las herramientas sociológicas o de otro tipo con las que trabajas habitualmente?	
Herramientas Sociológicas	
Otro tipo de Herramientas	
Grupos de discusión	Programas de estadística
Encuestas	Programas de análisis cualitativo
Historias de vida	Programas de Transcripción
Entrevistas	Otros (especifica):



Otros. (específica):	Ninguna	
Ninguna		
7. Si has recibido alguna formación específica para tu puesto contesta a esta pregunta rellenando las casillas, en caso contrario, por favor pasa a la pregunta número 8.		
Titulación	Entidad	Duración (horas)
8. Si tienes otra formación universitaria o de otro tipo de larga duración (más de 50 horas) contesta a esta pregunta, en caso contrario pasa a la pregunta 9.		
Titulación	Entidad	Duración (horas)
9. Marca las competencias, MÁXIMO 5, que más desarrollas en tu puesto.		
Dinamización de grupos	Comprensión de hechos sociales	
Innovación y creatividad	Dotes de observación	
Persuasión y negociación social	Actitud crítica frente realidad	
Capacidad de análisis / síntesis	Sensibilidad por temas sociales	
Planificación, organización	Capacidad de adaptabilidad	
Trabajo en equipo. Cooperación	Sociabilidad	
Autoaprendizaje	Resolución de problemas	
Rigurosidad	Tolerancia	
Otros (específica):		
10. ¿Cuál es el sector de actividad de tu empresa?		
11. ¿Cuál es la duración de tu contrato o relación laboral?		
Menos de 1 año		
Entre 1 y 5 años		
De 5 a 10 años		
Más de 10 años		
12. ¿Podrías resumirnos las principales empresas o entidades donde has trabajado o trabajas en la actualidad, especialmente aquellas vinculadas a tu formación universitaria?		



Puesto desempeñado	Empresa o entidad	Duración
13. Según tu opinión, ¿en qué nuevos empleos crees que el sociólogo/a podría desarrollar una buena tarea profesional?		
1		
2		
3		
4		
14. Sexo		15. Edad
<input type="checkbox"/> Hombre		
<input type="checkbox"/> Mujer		

FIN DE LA ENCUESTA

Muchas gracias por tu colaboración

BLOQUE 2

1. Licenciado/a en:		
<input type="checkbox"/> Sociología		
<input type="checkbox"/> Ciencias Política		
2. Situación laboral		
<input type="checkbox"/> Trabajador/a (beca, prácticas, autónomos, asalariados...)		
<input type="checkbox"/> Desempleado/a (Jubilados)		
3. Si tienes otra formación universitaria o de otro tipo de larga duración (más de 50 horas) contesta a esta pregunta, en caso contrario pasa a la pregunta 4		
Titulación	Entidad	Duración (horas)
4. ¿Cuáles han sido tus métodos utilizados para buscar un trabajo relacionado a tu formación universitaria?		
<input type="checkbox"/> Servicio Navarro de empleo	<input type="checkbox"/> Internet	
<input type="checkbox"/> Prensa	<input type="checkbox"/> Oposiciones	



	Entidades de Intermediación Laboral (Fundaciones, ETT, Bolsas de Empleo...)		No he buscado nada relacionado con mi formación universitaria
	Colegio de Sociólogos y Politólogos de Navarra		Otros (especifica):
5. ¿En qué áreas acordes a tu formación universitaria te gustaría trabajar?			
1			
2			
3			
4			
6. Según tu opinión, ¿en qué nuevos empleos el sociólogo podría desarrollar una buena tarea profesional?			
1			
2			
3			
7. Sexo		8. Edad	
	Hombre		
	Mujer		

FIN DE LA ENCUESTA

Muchas gracias por tu colaboración