

ESTUDIO DE PERFILES PROFESIONALES DEL COLEGIO DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA DE CASTILLA-LA MANCHA

Perfiles laborales, formativos, empleabilidad futura
y DAFO

D. Julio César de Cisneros de Britto, Vicedecano del CCPSCLM

CONTENIDO

Introducción	3
Bloque 1. Colegiados y colegiadas que desempeñan trabajos derivados de su titulación.....	5
Variables Sociodemográficas de los Colegiados	5
Desempeño de los puestos de trabajo.....	8
Herramientas sociológicas preferentes.	9
Formación recibida para el desempeño profesional	10
Formación no específica para el puesto de trabajo.	11
Contenidos estudiados.	12
Niveles académicos.	12
Áreas temáticas o contenidos.	13
Competencias desarrolladas.	15
Prospectiva de empleabilidad	17
Colegiados que desempeñan trabajos no relacionados con su titulación.....	18
Bloque 2. DAFO. DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES	19
Análisis del DAFO.....	21
Propuesta estratégica	21

Tabla de Ilustraciones:

Ilustración 1. Colegiados y Colegiadas. Distribución por género.	5
Ilustración 2. Distribución por grupos de edad.	6
Ilustración 3. Distribución por grupos de edad y género.	6
Ilustración 4. Titulaciones de los colegiados del CCPSCLM.	7
Ilustración 5. Situación laboral de los colegiados CCPSCLM.	8
Ilustración 6. Duración de los contratos de los colegiados CCPSCLM.	8
Ilustración 7. Formación específica laboral.	10
Ilustración 8. Número y frecuencia de acreditaciones formativas.	11
Ilustración 9. Áreas temáticas de la formación recibida.	12
Ilustración 10. Formación para el desempeño laboral. Por niveles académicos.	13
Ilustración 11. Áreas temáticas de estudios complementarios.	14
Ilustración 12. Competencias desarrolladas por los colegiados en sus respectivos trabajos.	15
Ilustración 13. Volumen visual de los sectores de actividad.	16
Ilustración 14. Distribución porcentual de los sectores de actividad.	16
Ilustración 15. Nichos de empleabilidad (%).	17
Ilustración 16. Actividades de empleabilidad.	18
Tabla 1. DAFO. Síntesis inicial.	191
Tabla 2 DAFO. Ideas esenciales.	201

INTRODUCCIÓN

El artículo 36º de la Constitución Española reconoce el papel de los Colegios Profesionales en la ordenación del ejercicio de las profesiones tituladas. La legislación básica del Estado en materia de Colegios Profesionales singulariza a éstos como Corporaciones de derecho público, entes distintos a las asociaciones y dotados con un régimen jurídico propio, que responde al carácter peculiar de estas organizaciones profesionales, las cuales no persiguen únicamente legítimos intereses particulares, desarrollando también fines legítimos de interés público.

El Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología de Castilla-La Mancha, es una Corporación de Derecho Público, dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

En el artículo 4 de los estatutos (DOCM nº 74, 2002) aparecen los fines que tiene este Colegio Profesional, entre los cuales cabe destacar el apartado d) de dicho artículo 4 en el que se establece como fin el *promover el estudio y conocimiento de la sociedad, las instituciones sociales, los grupos sociales y las organizaciones, mediante la investigación social y el análisis aplicado de la Sociología, las Ciencias Políticas y las Ciencias de la Administración*, el apartado e) que establece el fin de *promover la formación continua y el perfeccionamiento profesional o docente de los sociólogos y politólogos*, y el apartado h) que establece el fin de *promover cuanto se considere beneficioso para los intereses públicos de la sociedad, especialmente en lo referente a las políticas públicas desarrolladas en el ámbito territorial de la Comunidad de Castilla-La Mancha*.

Con el objetivo de cumplir con las funciones propias de este Colegio Profesional, integrantes de su capacidad de acción a desarrollar en Castilla-La Mancha, y promover la actividad profesional de los politólogos y sociólogos en todos los ámbitos y modalidades se presenta este estudio que identifica los perfiles profesionales en términos laborales, formativos y de empleabilidad futura de las colegiadas y colegiados en el Colegio Oficial de Ciencias Políticas y Sociología de Castilla-La Mancha.

Para ello, se ha diseñado un cuestionario específico que ha sido distribuido de forma on line a todas las colegiadas y colegiados en activo entre el 10 de diciembre de 2019 y el 13 de febrero de 2020, y que ha obtenido una tasa de respuesta del 51,2%.

Los resultados obtenidos han permitido explorar los nichos de actividad en los que, no sólo podemos sino, debemos participar como profesionales de la Sociología y al Ciencia Política. Y se presentan, además, algunas líneas de acción y estrategias para articular con vosotras y vosotros y convertir a nuestro Colegio Profesional en un instrumento relevante para la Sociedad de Castilla-La Mancha.

Nuestras disciplinas permiten conocer y entender los modelos formativos que han servido para facilitar la integración laboral de los colegiados, así como la definición de las competencias relevantes necesarias en los puestos de trabajo que se desempeñan.

También aporta las herramientas necesarias para el desempeño de una profesión con alta cualificación en la evaluación, gestión y desarrollo de políticas públicas. Así como en la dirección

de equipos de trabajo. Evidenciando que la formación en Sociología y Ciencias Políticas es útil y necesaria en los procesos de toma de decisiones, así como en el papel del desarrollo económico y social, en virtud de la cualificación obtenida para disponer de una visión global de los hechos sociales y una amplia visión del desarrollo de los mismos.

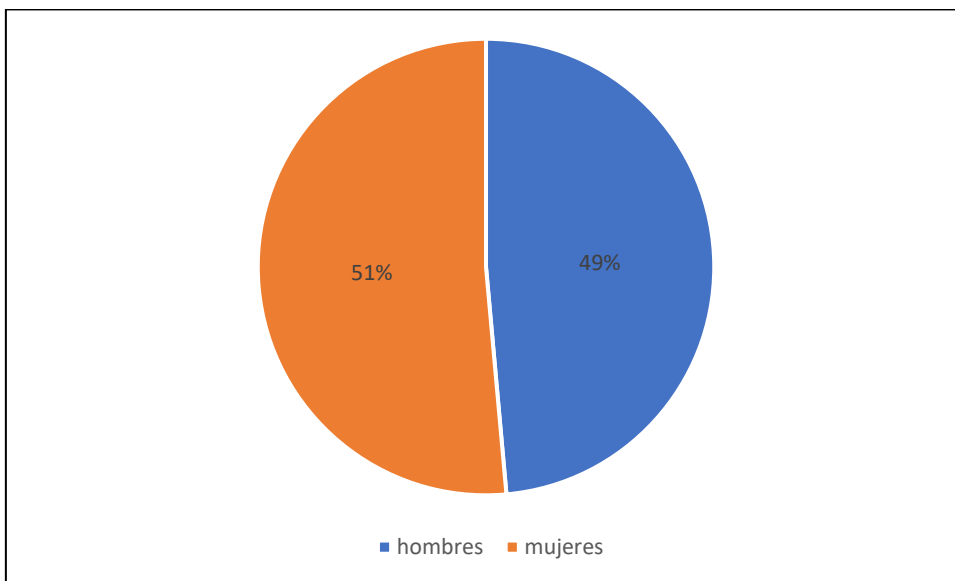
BLOQUE 1. COLEGIADOS Y COLEGIADAS QUE DESEMPEÑAN TRABAJOS DERIVADOS DE SU TITULACIÓN.

Tras recibir las respuestas al cuestionario realizado para la detección de necesidades y perfiles profesionales preferentes de los colegiados en el Colegio Oficial de Ciencias Políticas y Sociología de Castilla La Mancha. Se ha obtenido una tasa de respuesta del 51,2%, por lo que consideramos suficientemente representativa para derivar algunas conclusiones significativas.

Variables Sociodemográficas de los Colegiados

La distribución del género es muy similar a la predominante en la Comunidad Autónoma, con muy pocas diferencias significativas.

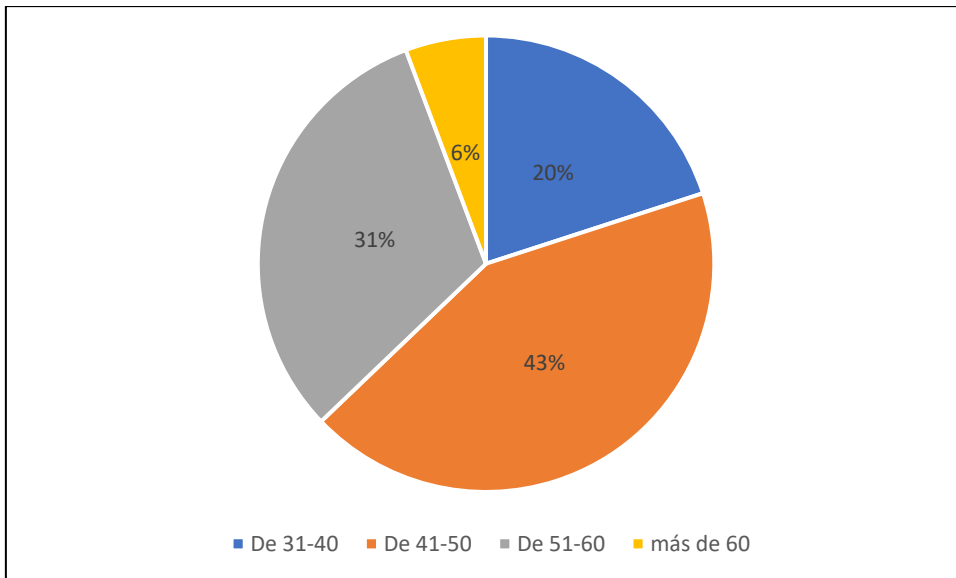
Ilustración 1. Colegiados y Colegiadas. Distribución por género.



Fuente: Elaboración propia. 2020

Se trata de un colegiado cuyas edades se concentran entre los 41-50 años

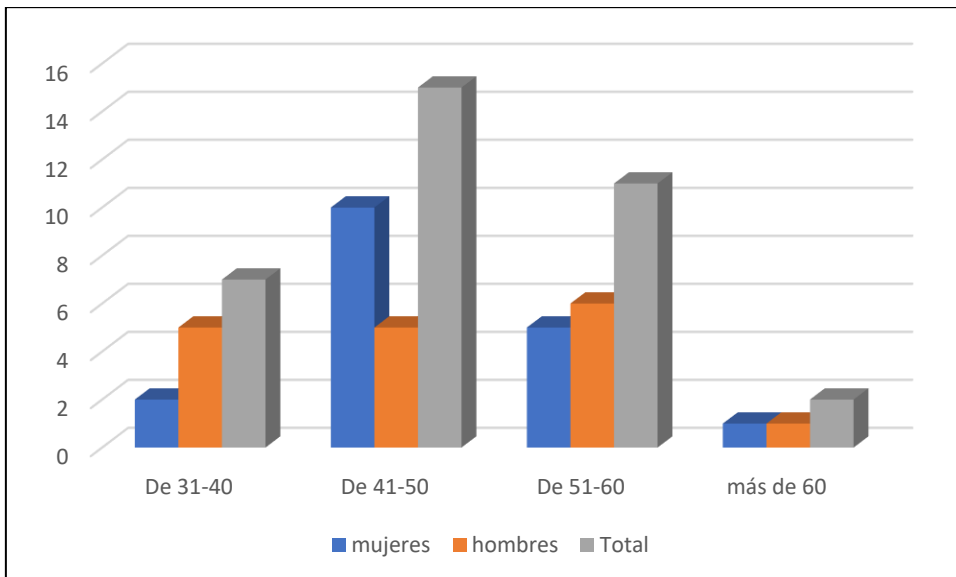
Ilustración 2. Distribución por grupos de edad.



Fuente: Elaboración propia. 2020

Observando por género y grupos de edad, vemos que las mujeres predominan en la horquilla de 40 a 50 años y los varones entre 50 y 60.

Ilustración 3. Distribución por grupos de edad y género.



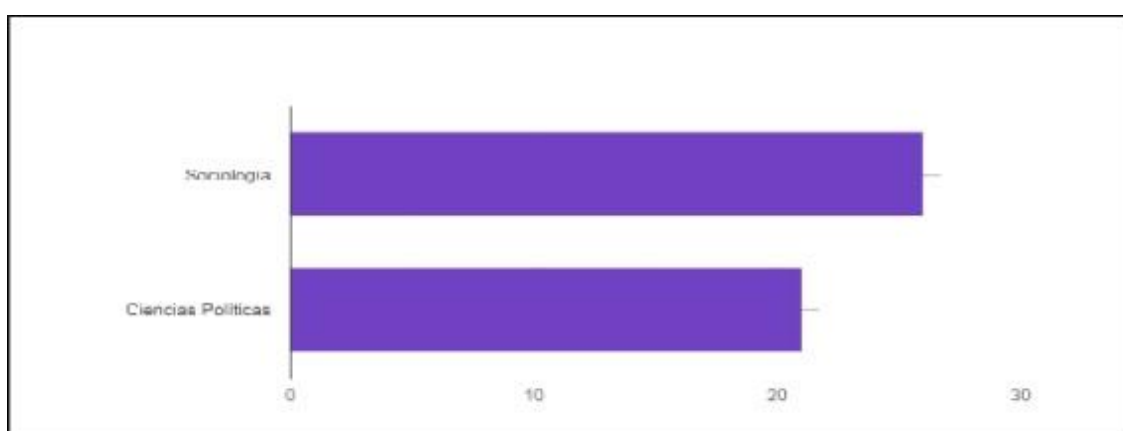
Fuente: Elaboración propia. 2020

Para abordar el análisis, se ha procedido a diferenciar dos bloques que agrupan a aquellos colegiados que trabajan en profesiones relacionadas con su formación como licenciados y doctores en Ciencias Políticas y Sociología de aquellos que desempeñan sus tareas profesionales sin tener relación con dicha formación.

A partir de este criterio podemos decir que el 85,4% de los colegiados si realizan funciones vinculadas a la formación adquirida y un 14,6% no.

Además, los sociólogos y sociólogas representan el 65% de los colegiados respecto del 52,5% de los colegiados en Ciencias Políticas.

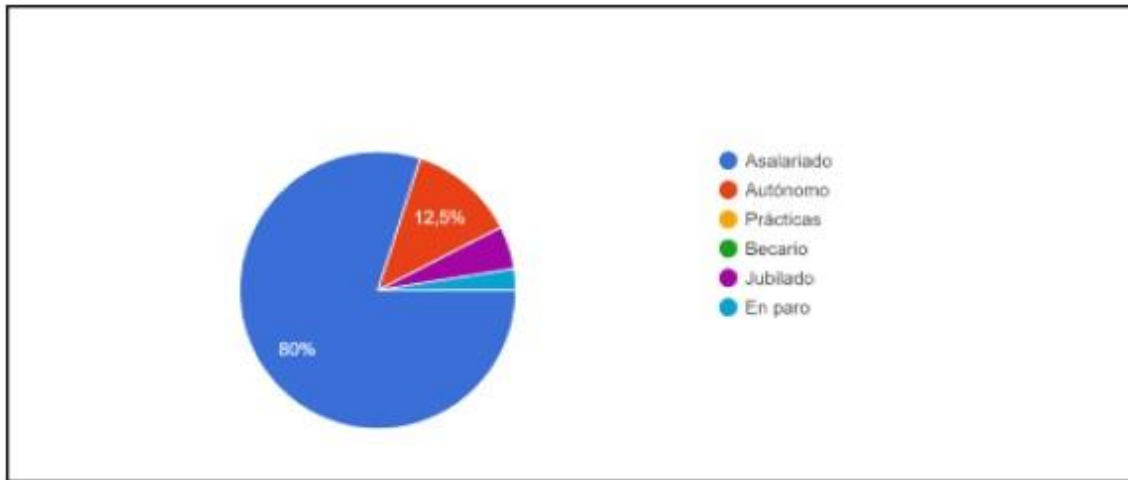
Ilustración 4. Titulaciones de los colegiados del CCPSCLM



Fuente: Elaboración propia. 2020

De los profesionales que ejercen sus tareas profesionales a partir de su formación el 80% es asalariado, un 12,5% autónomo, jubilado el 5% y en paro el 2,5%.

Ilustración 5. Situación laboral de los colegiados CCPSCLM



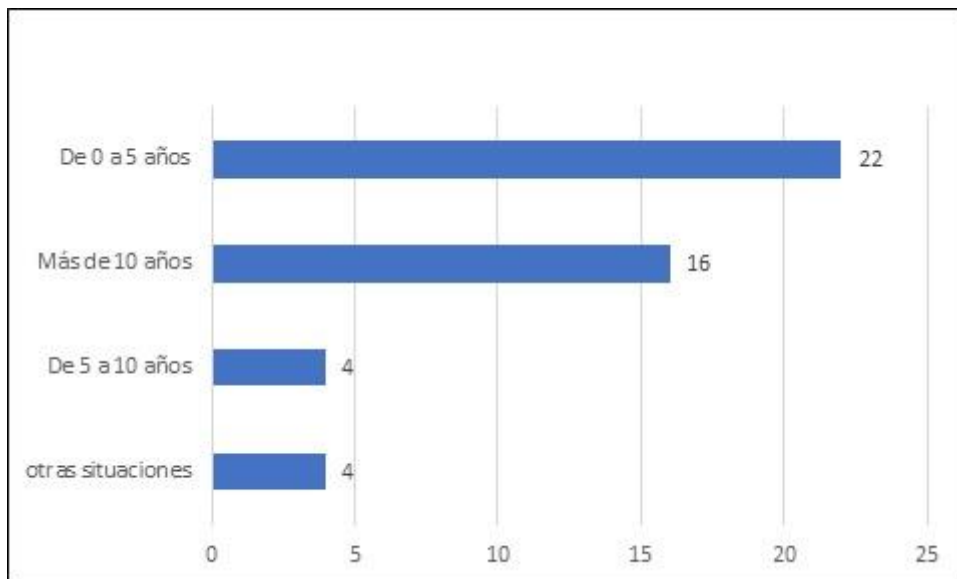
Fuente: Elaboración propia. 2020

Desempeño de los puestos de trabajo

La mayor parte de los colegiados desempeñan sus trabajos en el ámbito de la Gestión y la Administración. Siguiendo muy de cerca la Docencia. En una menor medida, le sigue la Orientación Laboral, Dirección empresarial o la Política.

La antigüedad y la longevidad de los contratos de los colegiados se expresa en el siguiente cuadro:

Ilustración 6. Duración de los contratos de los colegiados CCPSCLM



Fuente: Elaboración propia. 2020

Se puede observar que el grupo más numeroso es el de los colegiados con contratos entre menos de un año hasta 5, siguiendo con el de colegiados con contratos de 10 o más años. Lo que representa una colegiación relativamente estable en lo laboral.

Respecto al estatus que ocupan los profesionales en el ejercicio de sus tareas laborales, destaca el nivel medio o medio alto en general.

Por ámbitos profesionales, los docentes son, en su totalidad, docentes universitarios. Entre el ámbito administrativo o de gestión, predominan los cuadros intermedios; las jefaturas de servicio o unidades administrativas, en la función pública principalmente; o como autónomos, en su propio negocio. En el ámbito político y de dirección, se desempeñan actividades de dirección de grupos parlamentarios o de dirección de desarrollo de proyectos.

Herramientas sociológicas preferentes.

Al preguntar sobre las herramientas sociológicas más utilizadas y partiendo de que, como profesionales de la Sociología y las Ciencias Políticas, utilizamos herramientas propias de dichas disciplinas para el desarrollo de nuestras tareas profesionales.

En ese sentido y pensando en que se trata del grupo de profesionales que ejercen, podemos decir que las herramientas que más se utilizan son, principalmente, siete. En primer lugar, con un 74,4%, las entrevistas. En segundo lugar, con un 51,3%, los grupos de discusión, en tercer lugar, con un 48,7%, las encuestas. En cuarto lugar, los programas estadísticos, con un 46,2%. En quinto lugar, las historias de vida, con un 28,2%. En sexto lugar, programas de análisis cualitativo, también con un 28,2% y en séptimo lugar, los programas de transcripción con un 10,3%.

Como es natural, un mismo colegiado puede manejar varias técnicas para trabajar habitualmente, pero la selección que se indica y la puntuación que ha obtenido se corresponde con la frecuencia que es elegida dicha herramienta.

También podemos observar que las técnicas propias de los métodos cuantitativos son limitadas, solo se señala la encuesta, así como el tipo de programas que se utilizan, programas estadísticos. Teniendo mayor variedad las herramientas de métodos cualitativos, como son la entrevista, los grupos de discusión, las historias de vida. Que se trabajan con programas cualitativos y de transcripción.

De entre ambos procedimientos, la entrevista tiene un uso de un 74,4% y la encuesta de un 48,7%.

Lo que a priori nos indica el perfil, es que es predominantemente cualitativo y constituye una característica del ejercicio de la profesión en Castilla-La Mancha.

Formación recibida para el desempeño profesional

Desde el punto de vista de la preparación para el desempeño profesional, el 58,5% ha recibido formación específica para el desempeño de su trabajo actual y un 41,5% no.

Estos datos nos dan una visión amplia y genérica de lo que abarca la formación demandada y de la oferta de empleo.

Dentro del ámbito de la formación relacionada con el actual desempeño profesional se han codificado los diversos cursos y formaciones específicas adquiridas, aglutinadas en 8 categorías.

IGFL= Inserción. Gestión y Formación Laboral.

GP= Gestión Pública.

FDI= Formación. Docencia. Investigación.

HCP= Habilidades. Competencias Personales.

PstMC= Psicoterapias. Mindfulness. Coaching.

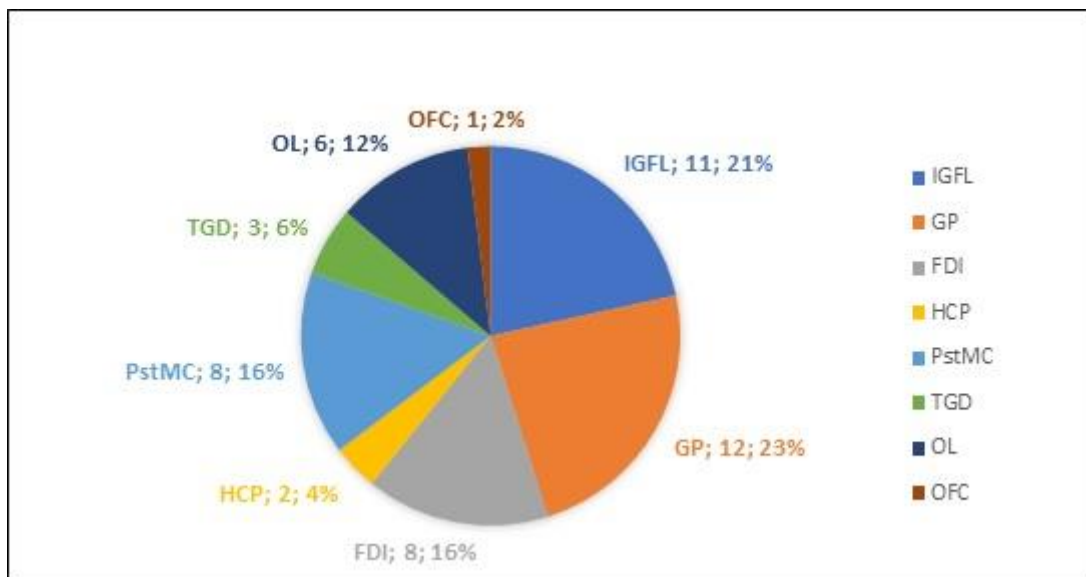
TGD= Técnicas y Gestión de Datos.

OL= Otras Licenciaturas.

OFC= Otras Formaciones Complementarias.

Los resultados obtenidos según estas categorías se distribuyen del siguiente modo:

Ilustración 7. Formación específica laboral.



Fuente: Elaboración propia. 2020

La formación recibida no se refiere solo a la formación ofrecida por las empresas, sino también a aquella formación necesaria para desempeñar funciones específicas en el actual puesto de trabajo, de tal modo que se incluyen la formación adquirida por medios particulares que ha sido relevante para el desempeño del puesto de trabajo que se tiene.

Formación no específica para el puesto de trabajo.

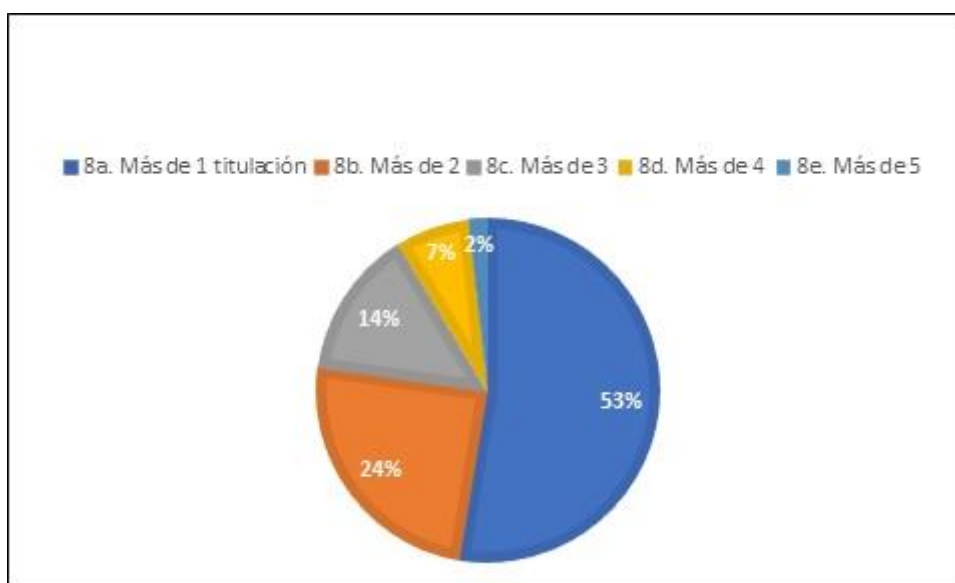
En cuanto a la formación no específica para el puesto de trabajo, pero adquirida curricularmente con el mismo fin, es decir, con el fin de desempeñar adecuadamente un empleo, desde el punto de vista de la cantidad de titulaciones, se observa lo siguiente:

El 85,4% afirma tener más titulaciones o acreditaciones formativas, respecto de un 14,6% que no.

De este simple dato se puede inferir que la formación constituye un factor en el que confía el colegiado para el ajuste a la demanda laboral existente.

En ese sentido y siguiendo con el sistema de códigos que hemos utilizado el agrupamiento se ha realizado del siguiente modo:

Ilustración 8. Número y frecuencia de acreditaciones formativas.



Fuente: Elaboración propia. 2020

De dicha distribución podemos observar que el 53% de los colegiados tienen al menos más de 1 titulación. El 24% más de 2. El 14% más de 3. El 7% más de 4 y el 2% más de 5 titulaciones.

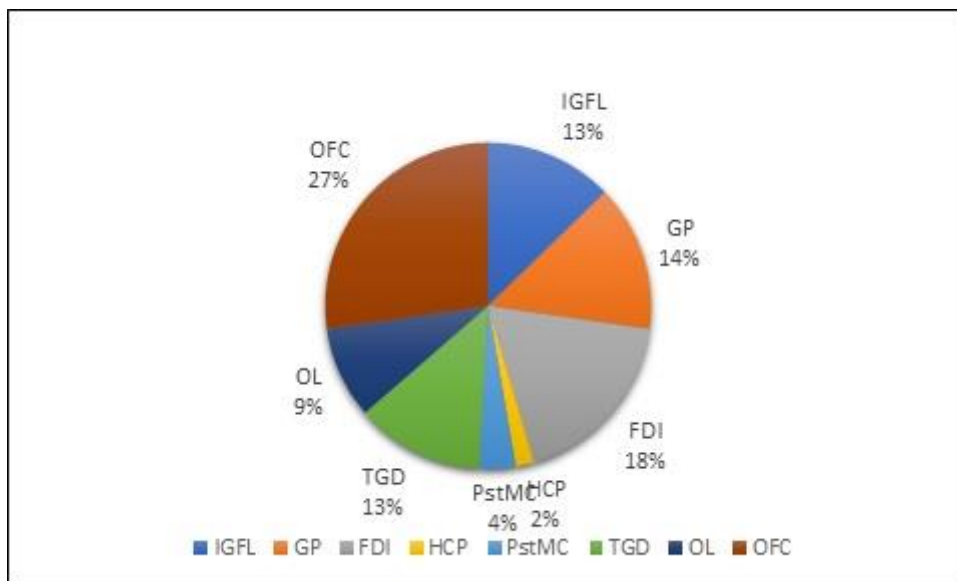
De lo que se deriva que ha habido una preocupación constante por aumentar la formación original para mantener el potencial de valor del capital humano, por parte de los colegiados. Siendo un 14% de los colegiados que han mantenido una constante de más de 3 titulaciones.

Contenidos estudiados.

Desde el punto de vista de los contenidos estudiados, se ha procedido a una estandarización de los contenidos por áreas y temáticas afines, tal y como se muestra a continuación:

En cuanto a los temas preferentes la distribución es la siguiente:

Ilustración 9. Áreas temáticas de la formación recibida.



Fuente: Elaboración propia. 2020

IGFL= Inserción. Gestión y Formación Laboral.

GP= Gestión Pública.

FDI= Formación. Docencia. Investigación.

HCP= Habilidades. Competencias Personales.

PstMC= Psicoterapias. Mindfulness. Coaching.

TGD= Técnicas y Gestión de Datos.

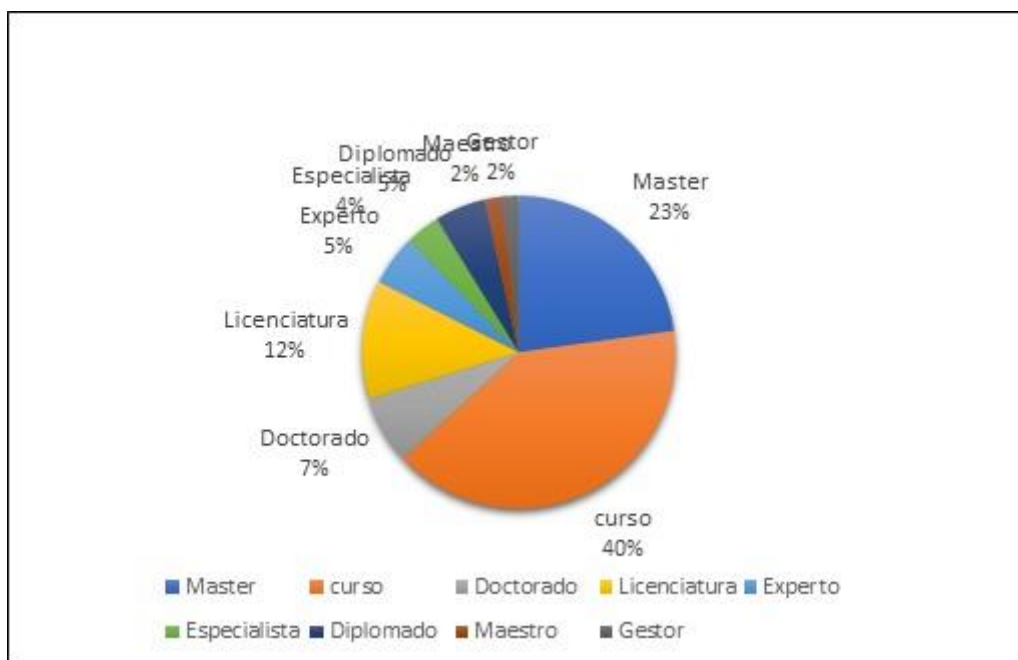
OL= Otras Licenciaturas.

OFC= Otras Formaciones Complementarias.

Niveles académicos.

En cuanto a la formación vinculada directamente al empleo, las acreditaciones formativas de los colegiados se distribuyen del siguiente modo:

Ilustración 10. Formación para el desempeño laboral. Por niveles académicos.



Fuente: Elaboración propia. 2020

Según se observa en el gráfico anterior, la modalidad de estudios complementarios para el desempeño del trabajo, relacionado con sus estudios universitarios, apunta a que al menos el 40% ha optado por cursos específicos y especializados para el desempeño de las funciones laborales. También, los másteres y otras licenciaturas son la opción elegida para tener un abanico amplio para desempeñar sus respectivos puestos de trabajo.

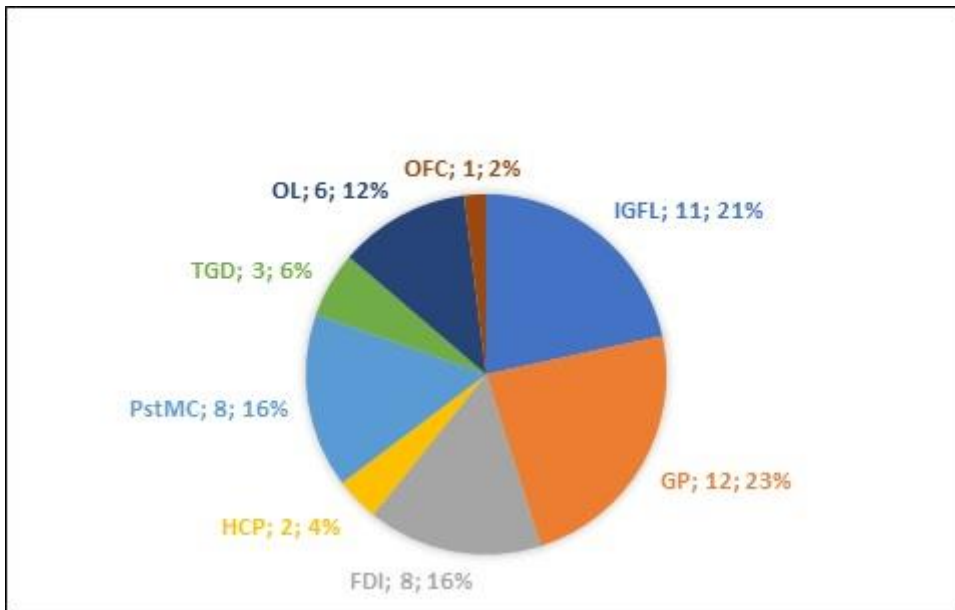
Quedan, como opciones minoritarias, el Doctorado, otras diplomaturas y otros estudios de posgrado.

De ello se puede inferir que los colegiados valoran la formación especializada no académica como formación relacionada con el empleo, aunque, si bien algo diversificada, la formación académica complementaria (grado, máster, posgrado) ha sido un recurso muy importante en la empleabilidad de estos.

Áreas temáticas o contenidos.

Entre las áreas temáticas de los estudios complementarios, destacan especialmente la formación en -Gestión Pública- (23%) y en -Inserción. Gestión y Formación Laboral- (21%), seguido por dos tipos de contenidos. La -Formación. Docencia e Investigación- (16%) y la -Psicoterapia. Coaching y Mindfulness- (16%)

Ilustración 11. Áreas temáticas de estudios complementarios.



Fuente: Elaboración propia. 2020

IGFL= Inserción. Gestión y Formación Laboral.

GP= Gestión Pública.

FDI= Formación. Docencia. Investigación.

HCP= Habilidades. Competencias Personales.

PstMC= Psicoterapias. Mindfulness. Coaching.

TGD= Técnicas y Gestión de Datos.

OL= Otras Licenciaturas.

OFC= Otras Formaciones Complementarias.

Competencias desarrolladas.

Entre las competencias que los colegiados desarrollan preferentemente, se destacan algunas en las que hay un acuerdo mayoritario. Se trata de la -Planificación y organización- seguido, en segundo lugar, por un grupo de tres centradas en la -Resolución de problemas-, -Gestión de trabajo en equipo- y -Capacidad de análisis y síntesis-.

En tercer lugar, un grupo de tres que va de la -Dinamización de grupos-, -Actitud crítica frente a la realidad- y -Comprensión de los hechos sociales-.

Le sigue en cuarto lugar, cuatro competencias de puntuaciones próximas -Dotes de observación-, -Sensibilidad-, -Innovación y creatividad- y -Autoaprendizaje-. Cierra el agrupamiento de competencias con un último grupo definido por -Tolerancia-, -Persuasión y negociación social- y -Rigurosidad-

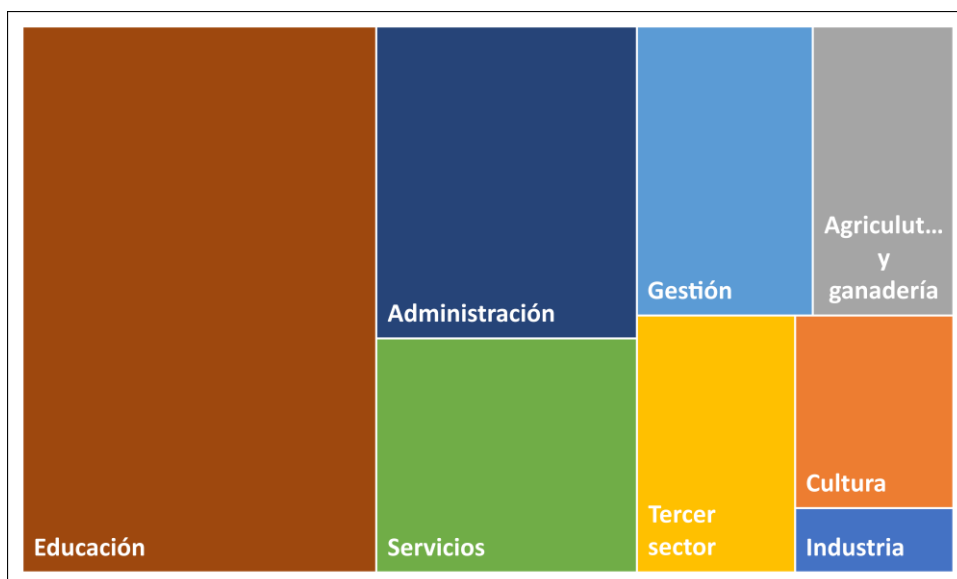
Ilustración 12. Competencias desarrolladas por los colegiados en sus respectivos trabajos.



Fuente: Elaboración propia. 2020

Entre los sectores de actividad en donde se desarrolla la actividad productiva de los colegiados, puede observarse gráficamente la dimensión de los cuatro sectores en los que se desempeña la actividad: Educación, Administración Pública, Servicios y Gestión

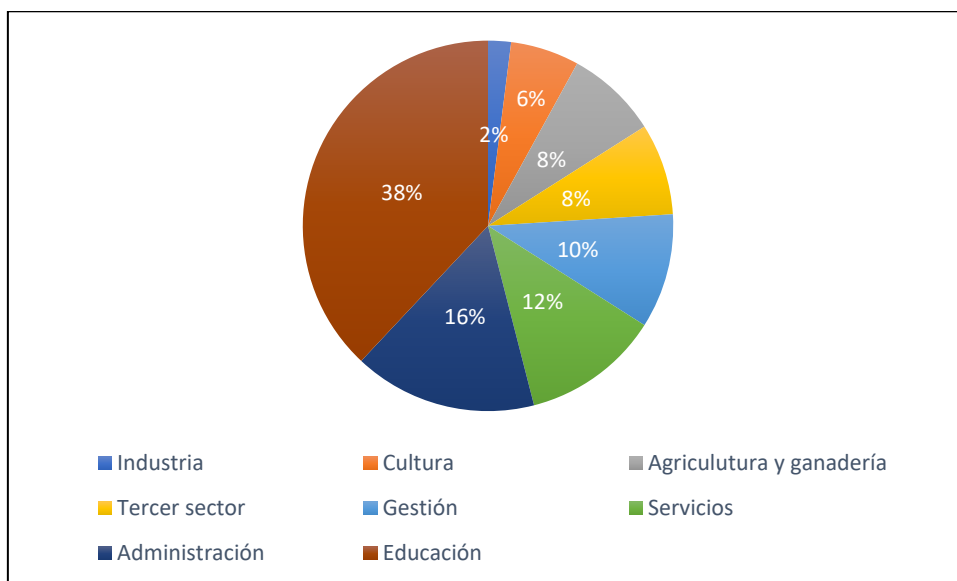
Ilustración 13. Volumen visual de los sectores de actividad.



Fuente: Elaboración propia. 2020

Si lo observamos por porcentajes, podemos observar el peso cuantitativo de dicha distribución a través del histograma siguiente.

Ilustración 14. Distribución porcentual de los sectores de actividad.



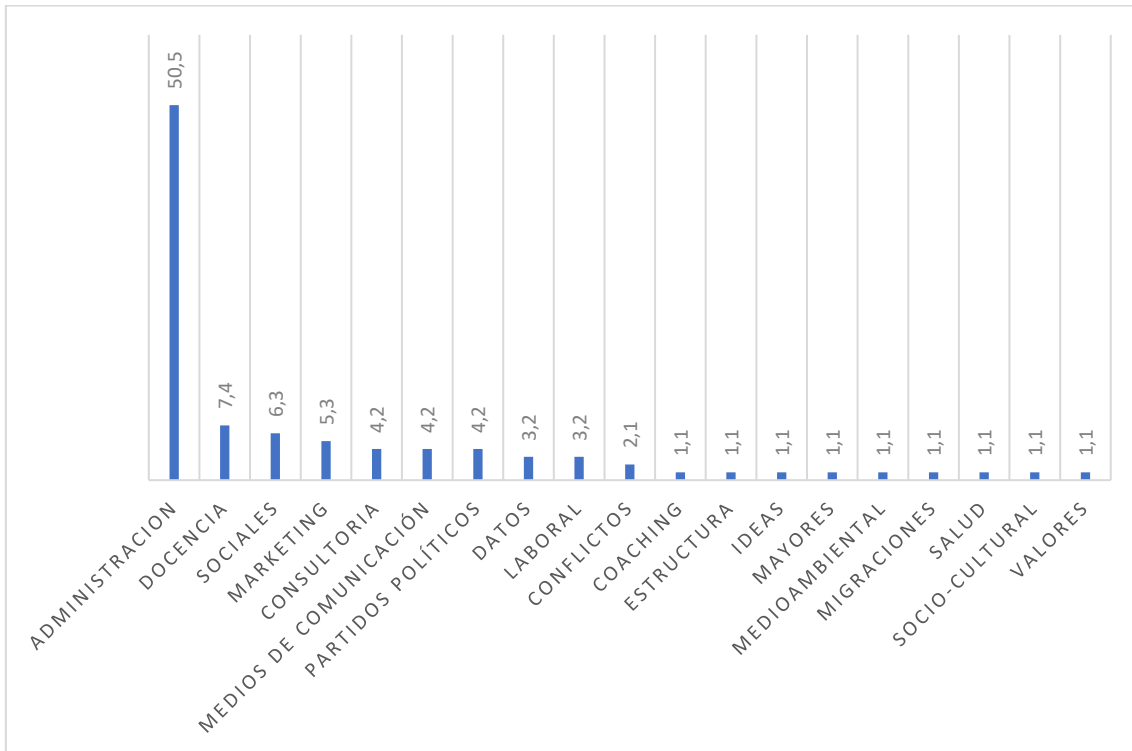
Fuente: Elaboración propia. 2020

Es de destacar que, entre el sector de la Educación y el de la Administración Pública suman el 54% de actividad actual de los colegiados, predominando claramente las actividades que dependen del Sector Público.

Prospectiva de empleabilidad

Según las estimaciones de los colegiados, los sectores profesionales más proclives a procurar empleo a los sociólogos/as, politólogos/as en Castilla-La Mancha son los que se señalan en el cuadro siguiente:

Ilustración 15. Nichos de empleabilidad (%).

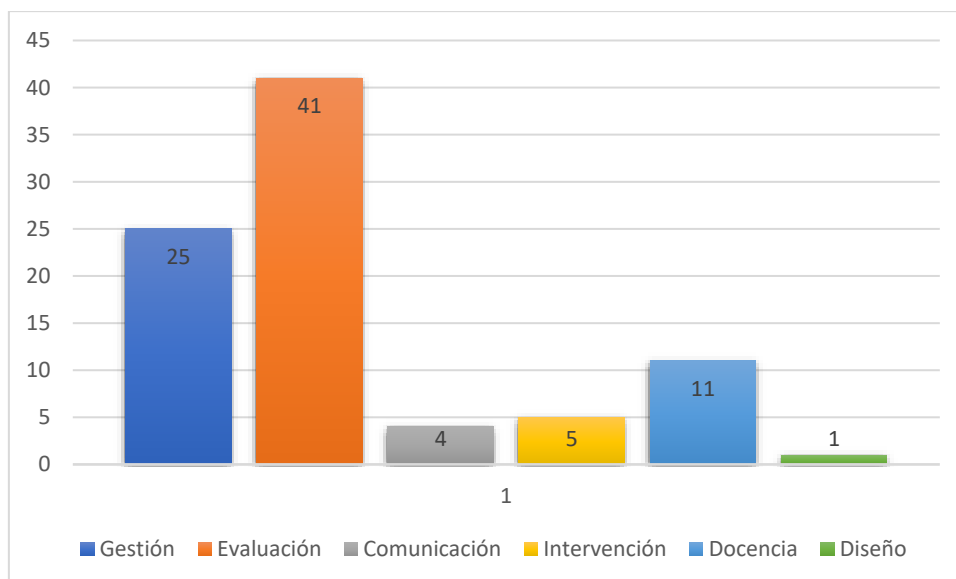


Fuente: Elaboración propia. 2020

Como se puede observar hay una coincidencia del 50,5% de los colegiados en que la Administración Pública concentra la mayor probabilidad de empleo, siguiendo con mucha distancia el resto de los sectores en los que no hay mucha confianza. Pese a ser sectores innovadores, como la mediación de conflictos o las migraciones, entre otros campos conceptualmente interesantes.

Respecto de las actividades a las que se dedicaría el profesional de la Sociología y la Ciencia Política se puede observar el siguiente cuadro:

Ilustración 16. Actividades de empleabilidad.



Fuente: Elaboración propia. 2020

Se observa que las actividades de Evaluación de Políticas Públicas y la Gestión o seguimiento de estas, acumula la preferencia de los colegiados. Quedando la Docencia, la intervención clínica, la comunicación en medios y el diseño de proyectos entre las actividades de menor desarrollo.

Parece evidente que, entre los nichos de empleabilidad y el papel que desempeñaría el Sociólogo o Socióloga y el Politólogo o Politóloga, existe un sesgo en favor del rol administrativo y de cuadro intermedio como asesor o evaluador. Esto nos puede indicar que existen espacios efectivos de cualificación profesional no profundizados y con potencial de desarrollo para futuros colegiados.

Colegiados y colegiadas que desempeñan trabajos no relacionados con su titulación

Entre los colegiados y colegiadas participantes en la encuesta, tan sólo el 15% no trabaja en actividades profesionales relacionadas con su titulación. Son predominantemente licenciados en Ciencias Políticas. Y tan sólo uno de ellos se encuentra en situación de desempleo.

En cuanto a la formación complementaria elegida por este grupo, se debe tener en cuenta, tanto los contenidos en los que se ha enfocado como la categoría académica de la misma.

La primera por el campo de interés que representa y la segunda por la amplitud y profundidad de la especialización. En este sentido, la mayoría ha optado por formación superior a 50 horas, relacionadas con tres áreas, la de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, la Educación y en tercer lugar, la Gestión administrativa.

En cuanto a las expectativas laborales, a partir de las áreas laborales expresadas por los encuestados, se observa que las áreas relacionadas con la planificación, monitorización y evaluación de políticas públicas es la que sobresale. Y, en cuanto a empleabilidad, para este grupo de colegiados y colegiadas, resulta sugerente la aparición de los ayuntamientos como un nicho laboral que no se ha explotado suficientemente, así como el papel de los politólogos y

sociólogos en las fundaciones públicas o privadas. Labor que el colegio puede hacer como mediador y validador de las competencias y habilidades de los profesionales colegiados. Sin olvidar los aspectos socio medioambientales, vinculados a los sociosanitarios y a los planes de desarrollo local.

BLOQUE 2. DAFO. DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES.

Como podremos comprobar, la realización de un DAFO tenía la intención de conocer el parecer crítico de los colegiados en el funcionamiento del Colegio como institución.

La necesidad de poner sobre la mesa dónde están las debilidades, las fortalezas, las amenazas y las oportunidades para cambiar a mejor nuestra situación actual.

Para ello, se ha procedido a presentar una pregunta abierta por cada uno de los apartados que contempla el DAFO y se ha seleccionado los contenidos siguiendo un proceso de sistematización. Debido al número de respuestas se han mantenido todas y se han clasificado y analizado.

En la primera tabla se sintetiza la idea, pasando de la expresión tal y como se ha manifestado a expresar la esencia o síntesis de estas (en rojo)

Tabla 1. DAFO. Síntesis inicial.

DEBILIDADES		FORTALEZAS		AMENAZAS		OPORTUNIDADES	
Peso como colegio profesional ..	Falta de estatus profesional	Imagen de marca	La marca es buena	El resto de las profesiones sociales y con profesiones "afines" "iguales"(periodistas, trabajo social, psicología, geógrafos, historiadores, investigadores de marketing y mercados), y sus colegios profesionales	Competencia de profesiones "afines"	Diferenciarse	Capacidad para marcar la diferencia
FALTA DE DEFENSA Y DIVULGACIÓN DE LA PROFESIÓN .	Ausencia de divulgación	Aglutinador de profesionales	Aglutina a los profesionales	El que no sea un colegio de colegiación obligatoria	La no obligatoriedad de la colegiación	Dar un toque nuevo y que llame la atención	Capacidad para renovarse
Poca oferta de empleo en el sector privado en la región	Poca oferta Sector privado	Capacidad de unir a personas con una visión científica de la realidad social y política.	Referente de visión científica de la realidad social.	Desaparecer por falta de colegiados o	Una cada vez menor colegiación	CUMPLIMIENTO DE SUS ESTATUTOS	Conocer y mejorar los estatutos

FALTA DE CERCANÍA Y APOYO A LOS PROFESIONALES Y TITULADOS	Falta de cercanía a los titulados y profesionales	lugar de encuentro	Aglutina a los profesionales	OCUPACIÓN DE ESPACIO PROFESIONAL POR OTRAS FORMACIONES .	Intrusismo profesional	APOYO, DEFENSA E PLANTACIÓN DE LOS PROFESIONALES A LOS QUE REPRESENTA	Apoyo y defensa de los profesionales
No tiene capacidad de influencia social.	Poca influencia	CAPACIDAD DE CAMBIAR LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROFESIÓN	Instrumento para cambiar la situación actual de la profesión	SER INÚTIL PARA LA DEFENSA DE LOS PROFESIONALES A LOS QUE REPRESENTA.	Inactividad y poca capacidad de reacción	Venderse la profesión y las habilidades y trabajos para desarrollar,	Visibilizar las habilidades y capacidades de los profesionales
PRIORIZAR AL COLEGIO FRENTE A LOS PROFESIONALES Y TITULADOS	Priorizar a los colegiados en las ofertas y oportunidades	Nexo con otras entidades y la administración.	Mediador entre entidades y administraciones.	Los enunciados en DEBILIDADES.		Colaborar con asociaciones, ONG,	Estrategia de colaboración con asociaciones y ONGs

Fuente: Elaboración propia

En esta segunda tabla se trabaja, mediante el subrayado de contenidos, la parte nodal de los mismos, logrando limpiar, sin eliminar, las ideas esenciales.

Tabla 2 DAFO. Ideas esenciales.

DEBILIDADES	FORTALEZAS	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
Falta de estatus profesional	La marca es buena	Competencia de profesiones "afines"	Capacidad para marcar la diferencia
Ausencia de divulgación	Aglutina a los profesionales	La no obligatoriedad de la colegiación	Capacidad para renovarse
Poca oferta Sector privado	Referente de visión científica de la realidad social.	Una cada vez menor colegiación	Conocer y mejorar los estatutos
Falta de cercanía a los titulados y profesionales	Aglutina a los profesionales	Intrusismo profesional	Apoyo y defensa de los profesionales
Poca influencia	Instrumento para cambiar la situación actual de la profesión	Inactividad y poca capacidad de reacción	Visibilizar las habilidades y capacidades de los profesionales
Priorizar a los colegiados en las ofertas y oportunidades	Mediador entre entidades y administraciones.		Estrategia de colaboración con asociaciones y ONGs

Fuente: Elaboración propia. 2020

Análisis del DAFO

El colegio se define como organización que aglutina a los profesionales de la Sociología y la Ciencia Política de Castilla-La Mancha, supone un referente regional de una visión científica de la sociedad, mediador ante las entidades sociales y administraciones, además de ser un instrumento para cambiar la imagen de la profesión y la situación actual del colegio.

No obstante, hasta el momento se viene detectando que, entre las debilidades que se han ido manifestando hasta el momento, destaca la imagen profesional debilitada que se detecta entre las autoridades y el sector privado y, con ello, su poder de influencia, tanto profesional como institucional. Por tanto, desconociendo tanto unos como otros, el potencial de los profesionales que se encuentran colegiados como sus diferencias y características técnicas respecto de otros profesionales de las Ciencias Sociales. Desde el punto de vista de la acción del colegio con sus colegiados, se detecta poco acercamiento de los colegiados entre sí y entre los antiguos y nuevos colegiados.

Las amenazas que penden de la acción del colegio de ciencias políticas y sociología giran en torno a tres ejes. La competencia de otros profesionales de las Ciencias Sociales; Geógrafos, Psicólogos, Pedagogos, Economistas, Trabajadores Sociales, Educadores Sociales, Juristas. Todos tienen, a diferencia de los Sociólogos y Politólogos, grados y másteres en la UCLM, lo que nutre de profesionales vinculados a las Instituciones académicas y su peso relativo entre las instituciones regionales. También y desde el punto de vista de la capacidad de sobrevivir del Colegio tenemos, más como debilidad que como amenaza, la no obligatoriedad de colegiación. Siendo la amenaza la que pende sobre la reducción de los colegiados.

Surge, por tanto, una serie de oportunidades para contrarrestar las amenazas, sosteniéndonos en nuestras fortalezas y reduciendo nuestras debilidades.

El resultado del DAFO permite intuir una estrategia que marca una serie de líneas de trabajo que, de ser continua en el tiempo, podría revertir la situación actual y convertir al Colegio en una institución de referencia, recuperando un estatus acorde al de otros colegios profesionales del ámbito de lo social.

Propuesta estratégica

Dicha estrategia tendrá tres ejes esenciales:

A) Respecto del Colegio 1º Hacia la recuperación del prestigio y el estatus del colegio de Ciencias Políticas y Sociología. 2º Hacia la puesta en valor de las cualidades profesionales de los sociólogos/as, politólogos/as. 3º Hacia el reconocimiento y apoyo de los colegiados en activo. 4º facilitar y divulgar la colegiación entre universidades que tengan la carrera de Ciencias Políticas y Sociología, preferentemente receptoras de alumnado de Castilla-La Mancha.

B) En cuanto a visibilidad y prestigio de la Sociología y la Ciencia Política: 1º Dar a conocer, tanto en el sector privado como público, los valores y las cualificaciones de los profesionales colegiados y de los perfiles que abarcan. 2º Visibilizar trabajos, premios e hitos significativos que realicen los colegiados. 3º Fomentar encuentros para intercambios y fomentar la familiaridad entre colegiados.

C) Estrategias con el tejido social: 1º Buscando formas de colaboración de mutuo beneficio que contribuya a visibilizar el trabajo de los sociólogos y politólogos (encuestas, grupos de discusión, otras técnicas, subvenciones, visibilidad de las entidades, ofertas de servicios con tiempo limitado, etc.) 2º Aumentar la capacidad organizativa de las asociaciones a través del estudio de los colectivos vinculados, su autoconocimiento y su potencial de actividad. 3º Establecer relaciones y compartir eventos con las universidades de la Región (UNED y UCLM)