

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LEGITIMIDAD PROFESIONAL DE LOS
PROFESIONALES DEL COLEGIO DE SOCIÓLOGOS DEL PERÚ – REGIÓN
CAJAMARCA, 1992 – 2019.**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: GERENCIA SOCIAL

Presentada por:

Bachiller: EDGARD JOSÉ GÁLVEZ MENDOZA

Asesor:

Mg. HUMBERTO CARMELO CARUAJULCA MEDINA

Cajamarca – Perú

2021

COPYRIGHT © 2021 by
EDGARD JOSÉ GÁLVEZ MENDOZA
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS APROBADA:

**GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LEGITIMIDAD PROFESIONAL DE LOS
PROFESIONALES DEL COLEGIO DE SOCIÓLOGOS DEL PERÚ – REGIÓN
CAJAMARCA, 1992 – 2019.**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: GERENCIA SOCIAL

Presentada por:

Bachiller: EDGARD JOSÉ GÁLVEZ MENDOZA

JURADO EVALUADOR

Mg. Humberto Carmelo Caruajulca Medina
Asesor

Dr. Pedro Napoleón Sánchez Legrás
Jurado Evaluador

Dra. Doris Teresa Castañeda Abanto
Jurado Evaluador

Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes
Jurado Evaluador

Cajamarca – Perú

2021



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

Siendo las 17 horas del día 24 de febrero de Dos mil veintiuno, reunidos a través de meet.google.com/vcv-nvjm-hza, creado por la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Sociales, de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. PEDRO NAPOLEÓN SÁNCHEZ LEGRÁS**, **Dra. DORIS TERESA CASTAÑEDA ABANTO**, **Dr. VÍCTOR HUGO DELGADO CÉSPEDES** y en calidad de Asesor el **Mg. HUMBERTO CARMELO CARUAJULCA MEDINA**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno, y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LEGITIMIDAD PROFESIONAL DE LOS PROFESIONALES DEL COLEGIO DE SOCIÓLOGOS DEL PERÚ – REGIÓN CAJAMARCA, 1992-2019.**, presentada por el **Bach. en Sociología EDGARD JOSÉ GÁLVEZ MENDOZA**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó **APROBAR** con la calificación de **DIECIOCHO** la mencionada Tesis; en tal virtud, el **en Sociología EDGARD JOSÉ GÁLVEZ MENDOZA**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Sociales, con Mención en **GERENCIA SOCIAL**.

Siendo las 18.10 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Mg. Humberto Carmelo Caruajulca Medina
Asesor

.....
Dr. Pedro Napoleón Sánchez Legrás
Jurado Evaluador

.....
Dra. Doris Teresa Castañeda Abanto
Jurado Evaluador

.....
Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes
Jurado Evaluador

*A la memoria de mi tío y colega
Dr. Ricardo Ernesto Romero Muñoz,
A Regina y José, mis padres que siempre muestran
su apoyo incondicional,
A mis hermanos, Gonzalo y Lupe por los gratos momentos
que marcaron mi vida.
A todos los colegas sociólogos que están batallando
contra la actual pandemia del Covid – 19.*

Agradecimiento

En este espacio deseo manifestar mis más sinceros agradecimientos a instituciones, colegas y amistades que sin sus valiosos aportes la culminación del trabajo de investigación no hubiera sido posible. Adicionalmente, debo reconocer que las siguientes líneas se muestran insuficientes para expresar mi gratitud hacia todos ustedes.

Deseo agradecer:

Al sociólogo Alex Martín Gonzales Anampa, Decano del Colegio de Sociólogos – Región Cajamarca, por brindar las facilidades necesarias a lo largo de todo el proceso de investigación. Además, por sus aportes y sugerencias que permitieron la consolidación final del mismo.

A la señorita socióloga Patricia Rodríguez Seminario, secretaria de Economía del Colegio de Sociólogos – Región Cajamarca, por su valiosa ayuda en la aplicación de los instrumentos de recojo de información. El hecho de contar con su participación permitió que la investigación se situara en los plazos correspondientes.

Al abogado, sociólogo, asesor y amigo Humberto Carmelo Caruajulca Medina, Past Decano del gremio profesional, por su constante paciencia y apoyo desde el inicio hasta la culminación del informe de investigación.

A la socióloga Doris Castañeda Abanto por sus recomendaciones, sugerencias y, sobre todo, su tan valiosa paciencia hacia mi persona.

Finalmente, a una amiga y colega muy especial, Sarita Miluska Ramírez Vilca, por su apoyo incondicional.

A los colegas sociólogos que brindaron la información

ÍNDICE

Agradecimiento	vi
Resumen	xvi
Abstract.....	xvii
Introducción.....	xviii
Capítulo I.....	1
Aspectos Generales de la Investigación	1
1.1. El Problema	1
1.1.1. Planteamiento del Problema	1
1.1.2. Formulación del Problema.....	4
1.2. Justificación.....	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1. Objetivo General.....	6
1.3.2. Objetivos Específicos	6
Capítulo II.....	7
Marco Teórico	7
2.1 Antecedentes.....	7
2.2 Bases Teóricas	10
2.1.1. Marco Normativo de los Colegio profesionales	10
2.1.1.1. <i>Constitución Política del Perú</i>	10
2.1.1.1.1. Configuración constitucional de los Colegios Profesionales.....	11
2.1.1.1.2. Función constitucional de los Colegios Profesionales.....	13
2.1.2. Gestión Institucional eficaz	13
2.1.2.1. <i>Gestión y sus principios</i>	13

2.1.2.2.	<i>El paradigma de la racionalidad</i>	15
2.1.2.3.	<i>Pensamiento sistémico estratégico. Teoría de sistemas en un marco de organización</i>	15
2.1.2.4.	<i>Planificación en la gestión institucional</i>	16
2.1.2.5.	<i>La organización en la gestión institucional</i>	19
2.1.2.6.	<i>Potencial humano en la gestión institucional</i>	22
2.1.2.7.	<i>Aspecto administrativo en la gestión institucional</i>	25
2.1.3.	Legitimidad profesional.....	26
2.1.3.1.	<i>De dónde nace la legitimidad</i>	27
2.1.3.2.	<i>Bases de la legitimización</i>	28
2.1.3.3.	<i>La legitimidad según Jurgen Habermas</i>	29
2.1.3.4.	<i>La legitimidad desde la fenomenología de la profesión</i>	29
2.1.3.5.	<i>Medición de la legitimidad</i>	30
2.3.	Marco conceptual	33
Capítulo III		37
Marco Metodológico		37
3.1.	Hipótesis	37
3.2.	Variables	37
3.4.	Población y Muestra	39
3.5.	Unidad de Análisis y Observación	39
3.6.	Tipo de Investigación	39
3.7.	Técnicas e Instrumentos de Recolección y Procesamiento de Datos.	40

Capítulo IV	42
Resultados y Discusión.....	42
4.1. Evaluación de la Gestión Institucional del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca.....	42
4.1.1. Visión	43
4.1.2. Misión.....	47
4.1.3. Liderazgo	50
4.1.3.1. <i>Liderazgo del decano José Manuel Dávila Cisneros. Periodo 1992 – 1996.....</i>	50
4.1.3.2. <i>Liderazgo del decano Jaime Aliaga Apaéstegui. Periodo 1996-1998..</i>	51
4.1.3.3. <i>Liderazgo del decano Luis Becerra Muñoz. Periodo 1998 – 2000</i>	52
4.1.3.4. <i>Liderazgo del decano Elva Esperanza Gálvez Lara. Periodo 2002 – 2006.....</i>	52
4.1.3.5. <i>Liderazgo del decano Hugo Holden Díaz. Periodo 2007 – 2010</i>	53
4.1.3.6. <i>Liderazgo del decano Humberto Carmelo Caruajulca Medina. Periodo 2011 – 2015</i>	53
4.1.3.7. <i>Liderazgo del decano Víctor Roncal Muñoz. Periodo 2015 – 2017 .</i>	54
4.1.3.8. <i>Liderazgo del decano Alex Gonzales Anampa. Periodo 2017 – 2019..</i>	55
4.1.4. Capacitación	56
4.1.5. Asociatividad	58
4.1.6. Gestión administrativa	60

4.2. Legitimidad Profesional de los Agremiados del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca	63
4.2.1 Pragmática	63
4.2.2. Moral	64
4.2.3. Cognitiva	66
4.3. Contrastación de las Variables de la Hipótesis General	69
4.3.1 Pruebas de Chi Cuadrado para las Dimensiones de la Variable <i>Gestión Institucional</i> con la variable <i>Legitimidad Profesional</i>	69
4.3.1.1. Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Visión con la variable Legitimidad profesional.....	69
4.3.1.2. Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Misión con la variable Legitimidad profesional.....	70
4.3.1.3. Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Liderazgo con la variable Legitimidad profesional.....	70
4.3.1.4. Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Capacitación con la variable Legitimidad profesional.....	71
4.3.1.5. Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Asociatividad con la variable Legitimidad profesional.....	72
4.3.1.6. Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión gestión administrativa con la variable Legitimidad profesional.....	73
4.3.2. Prueba de Chi Cuadrado de la Variable <i>Gestión Institucional</i> con la variable <i>Legitimidad Profesional</i>	74
Conclusiones.....	76
Recomendaciones	78
Referencias	79

Apéndices	83
Apéndice 1: Cuestionario a los empleadores de los sociólogos	84
Apéndice 2: Cuestionario a los profesionales de sociología	85
Apéndice 3: Entrevista a Ex directivos del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca	88
Apéndice 3: Matriz de consistencia.....	89
Anexos	90
Anexo 1: Validación de los instrumentos de recojo de datos.....	91

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Junta Directiva Regional y funciones de sus miembros</i>	21
Tabla 2 <i>Operacionalización de las variables de la Investigación</i>	39
Tabla 3 <i>Población y muestra del estudio</i>	39
Tabla 4 <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	40
Tabla 5 <i>Visión y dirección apropiada de la organización, por sexo</i>	44
Tabla 6 <i>Visión y dirección apropiada de la organización, por edad</i>	45
Tabla 7 <i>Visión e involucramiento de las acciones, por sexo</i>	46
Tabla 8 <i>Visión e involucramiento de las acciones, por edad</i>	46
Tabla 9 <i>Misión y rol de la institución, por sexo</i>	48
Tabla 10 <i>Misión y rol de la institución, por edad</i>	49
Tabla 11 <i>Misión y actividad a realizar, por sexo</i>	50
Tabla 12 <i>Liderazgo del decano José Manuel Dávila Cisneros</i>	51
Tabla 13 <i>Liderazgo del decano Jaime Aliaga Apaestegui</i>	51
Tabla 14 <i>Liderazgo del decano Luis Becerra Muñoz</i>	52
Tabla 15 <i>Liderazgo del decano Elva Esperanza Gálvez Lara</i>	52
Tabla 16 <i>Liderazgo del decano Hugo Holden Díaz</i>	53
Tabla 17 <i>Liderazgo del decano Humberto Caruajulca Medina</i>	54
Tabla 18 <i>Liderazgo del decano Víctor Roncal Muñoz</i>	54
Tabla 19 <i>Liderazgo del decano Alex Gonzalez Anampa</i>	55
Tabla 20 <i>Evaluación General del liderazgo los Past Decanos</i>	56
Tabla 21 <i>Condición de habilidad</i>	57
Tabla 22 <i>Evaluación de las actividades de capacitación</i>	58
Tabla 23 <i>Una repercusión del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca con otros Colegios Profesionales durante su afiliación</i>	60

Tabla 24	<i>Trámite para la colegiatura durante la afiliación, por sexo.</i>	61
Tabla 25	<i>Trámite para la colegiatura durante su afiliación, por condición de habilidad.</i>	61
Tabla 26	<i>Trámite para la habilitación durante la afiliación.</i>	62
Tabla 27	<i>Desempeño del profesional de sociología.</i>	64
Tabla 28	<i>Ética del profesional en sociología en una repercusión a la metodología en su trabajo desempeñado.</i>	65
Tabla 29	<i>Ética del profesional en sociología en el trabajo realizado.</i>	65
Tabla 30	<i>Calidad de los artículos de divulgación elaborados y presentados por los profesionales en sociología.</i>	66
Tabla 31	<i>Calidad de los artículos científicos elaborados por los profesionales en sociología.</i>	67
Tabla 32	<i>Calidad de los informes de trabajo elaborados y presentados por los profesionales en sociología.</i>	67
Tabla 33	<i>Calidad de los informes de investigación elaborados y presentados por los profesionales en sociología.</i>	68
Tabla 34	<i>Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Visión con la variable Legitimidad profesional.</i>	69
Tabla 35	<i>Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Misión con la variable Legitimidad profesional.</i>	70
Tabla 36	<i>Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Liderazgo con la variable Legitimidad profesional.</i>	71
Tabla 37	<i>Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Capacitación con la variable Legitimidad profesional.</i>	72

Tabla 38_ <i>Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Asociatividad con la variable Legitimidad profesional</i>	73
Tabla 39_ <i>Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión gestión administrativa con la variable Legitimidad profesional</i>	74
Tabla 40_ <i>Prueba de Chi Cuadrado de la Variable Gestión Institucional con la variable Legitimidad Profesional</i>	74

Lista de figuras

Figura 1 <i>Configuración Constitucional de los Colegios Profesionales</i>	11
Figura 2 <i>Fines del Colegio de Sociólogos del Perú</i>	18
Figura 3 <i>Dimensiones de la legitimidad</i>	32
Figura 4 <i>Distribución de los profesionales, por sexo.</i>	42
Figura 5 <i>Distribución de los profesionales, por edad</i>	43

Resumen

La investigación titulada *Gestión institucional y legitimidad profesional de los profesionales del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca, 1992 – 2019*, tiene como objetivo analizar la contribución de la gestión institucional en la legitimidad profesional del sociólogo en la región Cajamarca. La investigación según su alcance es explicativa; según su diseño fue no experimental, porque se obtuvo la información de cada una de las variables sin manipularlas y tal como se muestra en la realidad y, según su secuencia temporal, fue transversal. El grupo de estudio estuvo constituido por 101 agremiados (habilitados y no habilitados), 06 empleadores y 5 ex directivos del gremio profesional en mención. Para la recolección de datos, se recurrió a la técnica de la encuesta y como instrumento de recojo de información al cuestionario y la entrevista. Estos instrumentos fueron validados con criterio de juicio de expertos. Los datos fueron analizados haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial, con el paquete estadístico SPSS versión 24. Los resultados de la investigación muestran que la gestión institucional repercute de manera significativa en la legitimidad profesional. Esto se contrasta con el valor obtenido menor que 0,05 ($0,008 < 0,05$). Además, se obtuvo que las dimensiones de la variable gestión institucional: misión y liderazgo repercuten de forma positiva en la legitimidad profesional, esto se muestra con los valores obtenidos 0,047 y 0,004 menores a 0,05; respectivamente. El análisis de las dimensiones que no lograron el nivel de significancia fueron: visión, capacitación, asociatividad y gestión administrativa; estas debería tomarse en consideración para mejorar la gestión institucional con fines de lograr un mayor posicionamiento del gremio profesional.

Palabras clave: Gestión institucional, legitimidad profesional, sociólogo y colegio profesional

Abstract

The research entitled Institutional management and professional legitimacy of the professionals of the Sociological School of Peru, Cajamarca Region, 1992 - 2019, aims to analyze the contribution of institutional management in the professional legitimacy of the sociologist in Cajamarca region. Research according to its scope is explanatory; according to its design, it was not experimental, because the information was obtained from each of the variables without manipulating them and as it is shown in reality and, according to its temporal sequence, it was transversal. It had a study sample of 101 union members (active and non-active), 06 employers and 5 former managers of the professional union in question. For data collection, the survey technique was used and the questionnaire and interview were used as an instrument for collecting information. These instruments were validated with the criteria of expert judgment. The data were analyzed using descriptive and inferential statistics, with the SPSS version 24 statistical package. The results of the research show that institutional management has a significant impact on professional legitimacy. This is contrasted with the value obtained less than 0.05 ($0.008 < 0.05$). In addition, it was obtained that the dimensions of the institutional management variable: mission and leadership have a positive impact on professional legitimacy, this is shown with the values obtained 0, 047 and 0.004 less than 0.05; respectively. The analysis of the dimensions that did not achieve the level of significance were: vision, training, associativity and administrative management; these should be taken into consideration to improve institutional management in order to achieve a better positioning of the professional union.

Keywords: Institutional management, professional legitimacy, sociologist and professional association

Introducción

La existencia de los colegios profesionales se encuentra justificada en la medida que estos, a través de sus afiliados, brinden a la sociedad iniciativas prácticas que demuestren su vocación de servicio público. No obstante, su imagen pública se ha visto perjudicada, en cierta medida, por la falta de interés por parte del entorno social o de crítica a la utilidad de sus estructuras institucionales. De esta manera, la investigación *Gestión institucional y legitimidad profesional de los profesionales del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca, 1992 – 2019* busca analizar la contribución de la gestión institucional al fortalecimiento de la legitimidad profesional de los sociólogos frente a la sociedad.

Actualmente, el Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca cuenta con 300 agremiados y el local institucional se encuentra ubicado en Jr. Emilio Barrantes N° 235. Además, la Junta Directiva está conformada por: Decano, Vice Decano, director de economía y administración, director de actividades científicas y culturales, director de defensa profesional y director de bienestar y seguridad social. Además, durante su creación se ha venido ganando espacios en la sociedad con la finalidad de que los sociólogos legitimen su ejercicio profesional; sin embargo, no existe información concreta sobre el logro del colegio respecto a la legitimidad profesional de sus agremiados; en tal sentido, la investigación pretende dar cuenta si la gestión Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca desde 1992 hasta el año 2019, contribuye al fortalecimiento de la legitimidad de los profesionales de Sociología.

Los datos de la investigación de las variables gestión institucional y legitimidad profesional fueron recolectados a través de la técnica de la encuesta, entrevista y análisis documental; cada una de ellas con sus respectivos cuestionarios y registro de información.

Los cuestionarios fueron aplicados haciendo uso del correo electrónico de agremiados del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca y empleadores, el registro de información, se utilizó para obtener data de seis (06) aspectos clave: visión, misión, liderazgo, capacitación, asociatividad y gestión administrativa. Este proceso de recojo de información fue complementado con la aplicación de una guía de entrevista estructurada, aplicadas a los exdirectivos.

El informe de la investigación está estructurado en cuatro (4) capítulos: El primer capítulo da cuenta de aspectos generales de la investigación, tales como: el planteamiento y formulación del problema; así como, los objetivos alcanzados en la investigación. En el segundo capítulo, se muestran no sólo investigaciones previas referidas al objeto de estudio abordado sino también teorías que expliquen las variables estudiadas y definiciones de los términos básicos empleados en el estudio. En el tercer capítulo, se detalla el marco metodológico. Este incluye la formulación de la hipótesis, la operacionalización de las variables, la delimitación de la población y cálculo de la muestra de estudio, las unidades de análisis y observación, tipo y diseño de la investigación, técnica e instrumentos de recolección y procesamiento de datos y la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación. Finalmente, en el cuarto y último capítulo, se presentan y se discuten los resultados obtenidos.

Es importante mencionar que la investigación no se encuentra culminada; al contrario, se muestra como un primer paso para una investigación mayor.

El Autor

Capítulo I

Aspectos Generales de la Investigación

1.1.El Problema

1.1.1. Planteamiento del Problema

A nivel internacional, existe un gran interés en conocer hacia dónde van los Colegios Profesionales siendo estas figuras de representación, defensa y garantía de acción social de un creciente sector laboral que es de los titulados universitarios (Medina, 2007, p. 14). Cabe mencionar que su existencia se encuentra justificada en la medida que estos, a través de sus afiliados, brinden a la sociedad iniciativas prácticas que demuestren su vocación de servicio público. En España, de acuerdo a una nota periodística del diario El País (2012) existen 1650 Colegios Profesionales entre sedes centrales y descentralizadas que aglutinan a un total de 1, 5 millones de profesionales. De esta manera, el aporte de casi 10% al PBI Nacional está dado por los servicios profesionales. No obstante, su imagen pública se ha visto perjudicada, en cierta medida, por la falta de interés por parte del entorno social o de crítica a la utilidad de sus estructuras institucionales.

A nivel nacional, los Colegios Profesionales están representados por el Consejo Nacional de Decanos de los Colegios Profesionales del Perú, el cual es una institución autónoma de derecho público interno sin fines de lucro, reconocido por la ley N° 28948, representativo de todas las profesiones organizadas en Colegios Profesionales del país, sin perjuicio de la autonomía que les corresponde de acuerdo a sus leyes de creación, estatutos y reglamentos (*Ley de Institucionalización Del Consejo Nacional de Decanos de Los Colegios Profesionales Del Perú*, 2006) Este Consejo está integrado por 35

Colegios Profesionales, entre los cuales se incluye el Colegio de Sociólogos del Perú. Este está integrado por las Juntas Directivas Regionales de Lima – Callao, Lima Provincias, Arequipa, Puno, Piura, Centro (Huancayo), Huánuco, Ancash, Lambayeque y de Cajamarca y ha sido creado a través de la Ley 24993 que, según su artículo primero, señala:

De conformidad con el Artículo 33° de la Constitución Política del Perú, crease el Colegio de Sociólogos del Perú, como entidad autónoma de derecho público interno, representativa de los profesionales Sociólogos de la República, y con sede en la ciudad de Lima.

Además, su reflexión crítica, plasmada en su plan estratégico 2015- 2020, esta direccionada a trazar un camino de profundas transformaciones que deben centrarse en repensar la nueva una repercusión entre el Estado, y la sociedad y la economía en nuestro país, con la finalidad de alcanzar el bienestar humano, especialmente de los sectores de la sociedad más vulnerables, su acción institucional se verá reflejada en la sociedad en la medida que la calidad de vida de éstos alcance, por lo menos, los estándares internacionales de desarrollo humano. Por lo tanto, consolidar la institución y legitimar la profesión de Sociología y posicionar las propuestas científico-sociales (Colegio de Sociólogos del Perú, 2015a) es crucial. Actualmente, el Colegio Nacional en mención contiene un total de 3562 registros que representan al número total de agremiados a la Orden. Finalmente, para efectos de la investigación se analizará lo concerniente al colegio de Sociólogos – Región Cajamarca.

A nivel regional, se encontró algunos antecedentes del actual Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca. Ellos se encuentran plasmados en la versión escrito del III Congreso Nacional de Sociología que, en su momento, fueron expuestos por el colega José Dávila Cisneros. En dicho documento se puede apreciar los siguientes hitos: - En

mayo de 1982, en el Congreso de Sociología de Huacho, se acordó constituir la comisión organizadora de la Asociación de Sociólogos de Lambayeque y Cajamarca. - En Mayo de 1987, en la Plenaria del II Congreso Nacional de Sociología de Arequipa, se nomino una comisión que gestionara e implementara el Colegio Nacional de Sociólogos, el resultado final fue, según consta en el material, solo la designación de personalidades. En enero de 1989, en el gobierno de Alan García, se expide la Ley 24993 de creación del Colegio de Sociólogos del Perú. - El 10 de octubre de 1990, durante el primer mandato del actual presidente, se expide el D.S. 027-ED que contiene el actual Estatuto del Colegio de Sociólogos. El papel de José Manuel Mejía junto a otros colegas fue valioso. - El 24 de Junio de 1992, se formó la comisión organizadora del Colegio de Sociólogos de la Región Nor Oriental del Marañón (RENOM), que comprende a los ámbitos geográficos de Amazonas, Lambayeque y Cajamarca. – Y, el 29 de agosto del mismo año, se instala el Primer Colegio de Sociólogos dentro del marco de la Ley y del Estatuto del Colegio de Sociólogos y se difunde este hecho, acompañando copia de la ley y del estatuto, a todas las Escuelas Profesionales de Sociología del País. - El 14 de Enero de 1993, se realiza la convocatoria del Ministro de Educación Alberto Varias Montenegro a las Escuelas Académico Profesionales de Sociología del País, para constituir la Comisión Nacional Organizadora del Colegio de Sociólogos, participando el Colegio Regional como el único constituido. Pero los colegas de Lima no quisieron mirar, ni conocer la experiencia lograda y menos aprovechar lo pasado que se habían dado en la constitución del Colegio de la RENOM. Actualmente, el Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca cuenta con 300 agremiados y el local se ubica en Jr. Emilio Barrantes N° 235. Además, la Junta Directiva está conformada por: Decano, Vice Decano, Director de Economía y Administración, Director de Actividades científicas y culturales, Director de Defensa Profesional y Director de Bienestar y Seguridad Social. Además, durante su creación se

ha venido ganando espacios en la sociedad con la finalidad de que los sociólogos legitimen su ejercicio profesional, sin embargo, no existe información concreta sobre el logro del colegio respecto a la legitimidad profesional de sus agremiados; en tal sentido, la investigación pretende dar cuenta si la gestión Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca desde 1992 hasta el año 2019, contribuye al fortalecimiento de la legitimidad de los profesionales de Sociología.

Para el desarrollo de la investigación se ha trabajado con una muestra de 101 agremiados entre ellos habilitados y no habilitados para el ejercicio de la profesión. Además, los componentes de la muestra muestran su pertenencia al gremio profesional a partir de 1992, su edad en los rangos 25 años – 35 años, 36 años – 46 años, 47 años – 57 y 58 años – 69 años y género (masculino y femenino) y con seis instituciones en donde los sociólogos agremiados laboran. Así mismo, se pretendió conocer la contribución que la gestión institucional del Colegio de Sociólogos del Perú de la Región Cajamarca realiza en la legitimidad profesional del sociólogo, 1992 – 2019 a través de evaluar la gestión institucional en una repercusión a la legitimidad y, en segundo lugar, conocer el nivel de legitimidad profesional del sociólogo.

1.1.2. Formulación del Problema

¿Cómo contribuye la gestión institucional del Colegio Sociólogos del Perú – Región Cajamarca en la legitimidad profesional de los sociólogos, 1992-2019?

1.2. Justificación

El rol de los Colegios Profesionales en la sociedad se justifica en el momento en que sus agremiados propongan iniciativas útiles que demuestren su efectividad en la solución de problemas sociales. Cabe mencionar que su existencia se encuentra justificada en la medida que estos, a través de sus afiliados, brinden a la sociedad iniciativas prácticas que demuestren su vocación de servicio público.

La investigación es relevante en la medida que proporciona información confiable y válida para comprender la gestión institucional en la legitimidad profesional de los agremiados al Colegio de Sociólogos del Perú de la Región Cajamarca.

De la misma manera, los datos obtenidos sirven de base para la actual gestión (en general y en especial al C.S.P) del colegio profesional y a las futuras gestiones con la finalidad de lograr una adecuada planificación, teniendo como eje central la legitimidad profesional de los miembros que forman parte del mismo.

Así mismo, este trabajo beneficia a todos aquellos intelectuales, estudiantes universitarios, entre otros interesados en seguir esta línea de investigación. La investigación fue viable, pues se contó con los recursos necesarios para llevarla a cabo pese a las limitaciones de tiempo.

1.3.Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo General

Analizar la contribución de la gestión institucional del Colegio de Sociólogos del Perú de la Región Cajamarca en la legitimidad profesional del sociólogo, 1992 – 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Evaluar la gestión institucional del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca, 1992 – 2019 en una repercusión a la legitimidad profesional.
- b) Conocer el nivel de legitimidad de los profesionales de sociología del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca, 1992 – 2019.
- c) Establecer el balance de la repercusión de las dimensiones de la gestión institucional del Colegio de sociólogos en la legitimidad profesional.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes

Bertona (2018), en su estudio titulado *La legitimidad del Trabajo Social en equipos de salud interdisciplinarios*, publicado por la Universidad Nacional de Córdoba realizado en la ciudad de Córdoba - Argentina, señala que ciertas estrategias que tienden a legitimar la acción profesional; por ejemplo, el posicionamiento profesional está vinculado a un profundo respeto y compromiso con las poblaciones con las que se trabaja con el fin de abordar las demandas que plantea la población. Así también, señala que la implementación reflexiva y planificada de las políticas nacionales, regionales y/o locales debe contar con una perspectiva asociativa y participativa.

Robles (2017) en su tesis doctoral *La reputación y la legitimidad como bienes intangibles del sector público. El caso del ministro y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*, publicada por la Universidad Complutense de Madrid, afirma que la legitimidad es no monetario y se trata de un juicio que refiere a las experiencias que las personas han tenido de la organización en el pasado, genera el recurso de la confianza y del apoyo público. Así mismo, afirma que la legitimidad que gocen las personas involucradas en la institución ayuda a la supervivencia de la organización y la legitimidad es medible.

Tréspidi (2005), en su estudio *Reflexiones acerca de la gestión profesional de la comunicación institucional en instituciones universitarias* publicado por la Universidad Nacional de Río Cuarto - Argentina, afirma que para gestionar profesionalmente procesos de comunicación institucional es necesario conocer profundamente la institución (génesis, historia, devenir, situación actual, prospectiva) en la que se actúa.

Seguidamente, dicho autor prosigue afirmando que no se puede estar ajeno acerca del estado del conocimiento con sus nuevas concepciones que un marco de alta dinámica va transformándose en forma permanente Finalmente, culmina afirmando que la gestión debe situarse en el contexto de la cultura.

Córdova, Morales y Samamé (2015) afirman, en su investigación *Desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) para los Colegios Profesionales en la Región Lambayeque. Caso de estudio: Colegio de Ingenieros. Revista de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo* publicado por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, que un enfoque centrado en los procesos para realizar evaluaciones, el elemento clave es la comprensión de objetivos, y cómo las medidas de seguridad están alineadas para prevenir ciertos problemas tales como: extravío de documentación, pérdidas de certificados de cursos impartidos por el colegio, acceso a la sala de servidores por personas no autorizadas, acceso a la red inalámbrica sin clave de seguridad, acceso no restringido a las computadores en los laboratorios, pérdida de información por estropeo de discos duros, entre otros.

Ticlahuanca (2017) afirma, en su tesis titulada *Estilo de organización participativa y su influencia sobre la gestión institucional de la Institución Educativa N° 16772, Palambe, Sallique, 2014* publicada por la Universidad Nacional de Cajamarca, que la participación activa de los agentes y/o miembros de cualquier institución mejora los distintos aspectos de la gestión institucional, tales como: aspecto administrativo, planeación, control y proyección. En consecuencia, la participación influye significativamente sobre la gestión institucional.

Torres (2015), en el estudio titulado *Enfoques de los círculos de calidad como modelo escolar para mejorar la gestión institucional en la Institución Educativa N° 16058, caserío Salabamba, Distrito Las Pirias – Jaén, 2014* publicada por la Universidad Nacional de Cajamarca, afirma que la gestión institucional debe tender al logro de objetivos y metas institucionales, atendiendo las necesidades básicas, esto se relaciona con los procesos de la administración referidos a la planificación, la organización. Adicionalmente, afirma que el enfoque de los círculos de calidad es significativo en la mejora en cualquier gestión institucional.

2.2 Bases Teóricas

2.1.1. Marco Normativo de los Colegio profesionales

2.1.1.1. *Constitución Política del Perú*

El artículo 20° de la Constitución Política del Perú de 1993 dispone que los Colegios Profesionales son instituciones autónomas con personalidad de derecho público. La ley señala los casos en que la colegiación es obligatoria.

Al respecto, el doctor Bernaldes (1999) afirma que:

Cuando la Constitución señala que los Colegios Profesionales son instituciones, equivale a decir que no tienen dependencia con autoridades superiores a ellas mismas; son regidas por sus propios miembros y por las disposiciones estatutarias que acuerdan. Esta característica hace que los colegios se organicen según principios de democracia y participación interna. En la práctica esto se traduce en que sus autoridades –el Decano y su junta directiva- son elegidas por votación universal de los miembros aptos para votar, según la ley y el Estatuto respectivo. Desde luego, las normas internas del Colegio también deberán ser aprobadas internamente según se establezca en la ley y dado el caso, en los estatutos (p. 245 - 246).

Asimismo, el citado autor menciona que, cuando la Constitución dispone que los Colegios Profesionales son instituciones con personalidad de Derecho Público, indica lo siguiente:

Los mismos tienen un reconocimiento oficial del Estado y que, por tanto, no se limitan a ser asociaciones de naturaleza privada conformados por los miembros que se asocian. Es justamente la personalidad de Derecho Público la que permite a los colegios tener funciones públicas oficiales, como la iniciativa en la formación de las leyes (Bernaldes, 1999, p. 245 - 246).

Por lo tanto, se entiende que quienes son parte de una misma profesión se agrupan y se organizan, así mismo, sus fines no son lucrativos y no poseen el estatus o calidad de estatales, pese a que son reconocidos como personas jurídicas de derecho público interno.

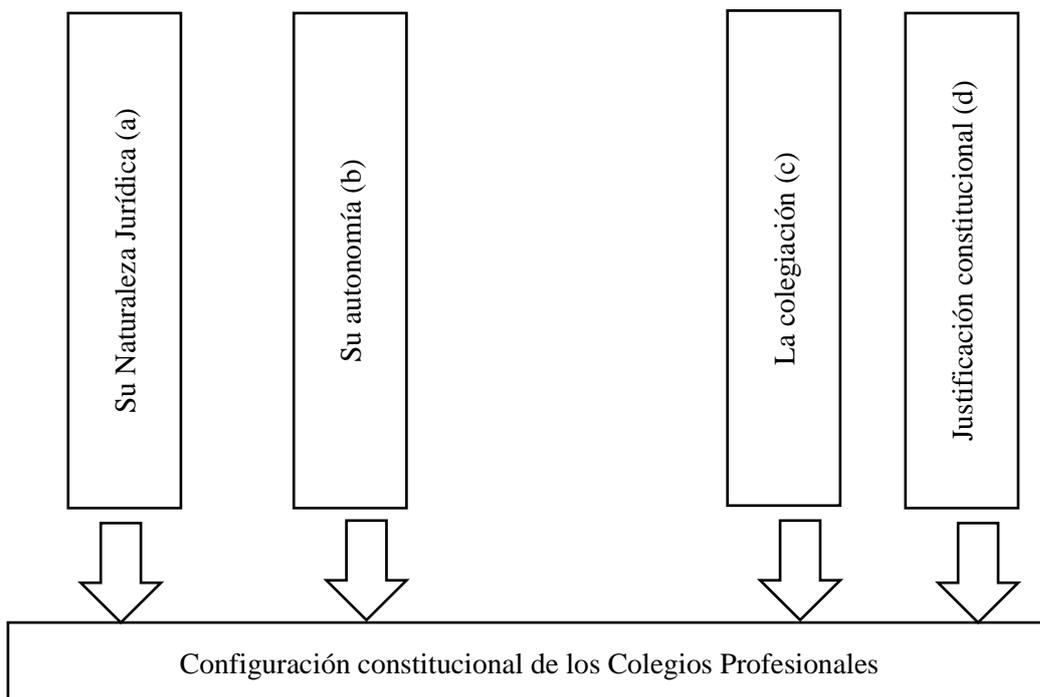
Cuando se afirma que los profesionales pertenecen a una organización, esta en su dimensión sociológico-existencial, no realiza sus actividades y/o acciones sin propósito alguno. Es todo lo contrario, aglutina a un grupo humano cuyas acciones son concertadas, coherentes y planificadas.

2.1.1.1.1. Configuración constitucional de los Colegios Profesionales

Sobre la configuración constitucional de los Colegios Profesionales, el Tribunal Constitucional del Perú (2006) se pronunció en cuatro aspectos importantes:

Figura 1

Configuración Constitucional de los Colegios Profesionales



Nota. La información fue extraída del expediente N° 0027-2005-PI/TC

Asimismo, el Tribunal Constitucional, en el expediente N° 0027-2005-PI/TC, afirmó lo siguiente:

a) Nuestra constitución otorga a los Colegios Profesionales una cobertura constitucional, éstos se definen como instituciones autónomas de Derecho Público, ello significa que su creación está sujeta a la decisión del legislador por medio de una Ley. Adicionalmente, dichos colegios deben ser entendidos como entes de actuación social. b) Los Colegios Profesionales poseen un ámbito propio de actuación y decisión. De acuerdo con el Tribunal Constitucional (2005), la autonomía rige en los siguientes aspectos: Administrativa, económica y normativa. Por consiguiente, su legitimidad será únicamente posible si su actuar está inmerso del marco establecido por nuestro ordenamiento territorial. c) Si la obligatoriedad de colegiación, para el ejercicio de determinadas profesiones, supone una restricción del libre ejercicio de la profesión, tal obligatoriedad debe ser objetivamente justificada por el legislador, considerando fines constitucionales como: -) la ordenación del ejercicio de las profesiones, -) que el ejercicio de las profesiones redunde en beneficio de la sociedad en general, dentro del marco de la deontología profesional, -) la mejor formación y perfeccionamiento de los profesionales colegiados, -) la defensa de los intereses profesionales –no particulares– de los colegiados . d) La justificación última de los Colegios Profesionales radica en: incorporar una garantía, frente a la sociedad, de que los profesionales actúan correctamente en su ejercicio profesional. Pues, en último extremo, las actuaciones profesionales afectan directamente a los propios ciudadanos que recaban los servicios de los profesionales, comprometiendo valores fundamentales como la vida, la salud, la integridad física, la seguridad, la libertad, el honor que los ciudadanos confían a los profesionales. Semejante entrega demanda por la sociedad el aseguramiento de la responsabilidad del profesional en el supuesto de que no actúe de acuerdo con lo que se considera por

el propio grupo profesional, de acuerdo con sus patrones éticos, como correcto o adecuado> (Tribunal Constitucional, 2006)

2.1.1.1.2. Función constitucional de los Colegios Profesionales

Su función constitucional se desenvuelve en básicamente tres ámbitos:

a. Procedimiento legislativo: en la medida en que los Colegios Profesionales tienen el derecho de presentar iniciativas legislativas según sus competencias. Esto debido a que pueden advertir vacíos o deficiencias normativas basadas en los temas que se les vinculan.

b. Elección de autoridades públicas.

c. Vigencia del principio de supremacía de la Constitución.

2.1.2. Gestión Institucional eficaz

2.1.2.1. *Gestión y sus principios*

Definir el concepto gestión proporcionará elementos para la comprensión de una de las principales variables del estudio.

Etimológicamente, la palabra gestión proviene de la palabra latina *gestus* que significa: gesto, actitud movimiento del cuerpo. Asu vez, esta palabra se deriva de la palabra latina *gerere* que puede significar: a) llevar adelante o llevar a cabo, b) librar una guerra, c). conducir una acción o un grupo y, finalmente d) ejecutar, el sentido de un artista que hace algo sobre un escenario.

Frente a ello se puede deducir dos aspectos de dicha palabra: el primero está relacionado a la guerra. En otras palabras, gestión está ligada a estrategia esto es la organización de encuentros aislados con el fin de derrotar/destruir al enemigo. Por otro lado, el *gestus* retoma un carácter cultural. Por lo tanto, parte de un reconocimiento de las prácticas culturales de una sociedad, un grupo, una organización, una institución, así

como de su historia, sus recorridos y trayectoria a través del tiempo.

Para efectos de la investigación, se deberá entender el término gestión con una acción que tiende a la gestación de procesos colectivos.

Por su parte Aldana (2013), menciona que los principios que deben regir la gestión, son:

- a. Jerarquía y autoridad claramente definidas.
- b. Determinación clara de quién y cómo se toman las decisiones: ello significa determinar la responsabilidad a quien corresponda.
- c. Claridad en definición de canales de participación: Cada miembro debe conocer las formas, los momentos de su participación y la contribución coherente que ésta debe tener con los objetivos institucionales. Saber dónde, cuándo, cómo, por qué participar y qué resultados puede esperar.
- d. Transparencia y comunicación permanente: Todas las acciones que se realicen en la institución, organización o gremio profesional deben ser conocidas por los miembros de la comunidad, he aquí la necesidad de contar con mecanismos de comunicación. Esto contribuirá, en términos de Aldana, a un clima favorable de relaciones, evitando sospechas, malentendidos y acusaciones innecesarias.
- e. Control y evaluación eficaces y oportunos para un mejoramiento continuo: esto asegurará la dirección que tomen las tareas en función de los objetivos institucionales.
- f. Ubicación del personal de acuerdo a su competencia y/o especialización: ello implica la necesidad de tomar en cuenta las habilidades y competencias de cada persona.

2.1.2.2. *El paradigma de la racionalidad*

Weber sostuvo que la racionalidad implica el diseño y la construcción de un sistema administrativo mediante la división del trabajo y la coordinación de actividades sobre la base de un estudio exacto de las relaciones del hombre con el propósito de obtener una mayor productividad. Para el mismo autor, la racionalidad era una necesidad práctica promovida por el genio tecnológico e intelectual del hombre.

A lo largo del tiempo, el aumento de la productividad ha sido uno de los principales objetivos de las sociedades occidentales. En consecuencia, la racionalidad aplicada a esta meta tendría que basarse principalmente en los valores de la economía y la ingeniería, pues para la producción de riqueza se requieren insumos financieros, materiales y tecnológicos (Scott y Mitch, 2012)

La racionalidad entra en juego siempre y cuando un problema humano implica la minimización de medios para alcanzar un fin. Así mismo, la racionalidad predispone al hombre para que adopte decisiones que concuerden con normas racionales, en lugar de contradecirlas.

2.1.2.3. *Pensamiento sistémico estratégico. Teoría de sistemas en un marco de organización*

La teoría general de los sistemas es un aspecto del análisis de organización destinado a descubrir conceptos universales de organización y analiza a la organización como un sistema en la que sus partes interactúan para el logro de metas tales como: estabilidad, crecimiento y la misma interacción.

El sistema está formado por parte interdependientes. Y, dichas partes están constituidas por unidades con la misma característica (interdependencia), estas no solo juegan un rol esencial en los procesos que las vinculan, sino que también contribuyen al mantenimiento de la configuración. En consecuencia, se puede destacar los procesos de

conexión y las metas del sistema: Los primeros engloban la comunicación, la decisión y el equilibrio. Por su intermedio se manifiestan interacciones básicas que mantienen la vida de la organización. Por otra parte, las metas de que busca el sistema son el crecimiento, la estabilidad y la interacción (Henderson, 1935).

2.1.2.4. *Planificación en la gestión institucional*

Visión. La visión organizacional se refiere a aquello que la organización desea ser en el futuro. La visión tiende a inspirar y explicar el por qué diariamente las personas dedican la mayor parte de su tiempo al éxito de la organización. Para que ella sea inspiradora, Chiavenato y Sapiro, citado por Bertona (2018), depende de:

- Manifestar a todos los grupos de interés la dirección de la organización.
- Delinear la situación futura.
- Motivar a los interesados e involucrados a realizar las acciones necesarias.
- Proporcionar un enfoque.

Inspirar a las personas para trabajar en dirección a una situación común y a un conjunto integrado de objetivos.

Misión. De acuerdo con Chiavenato y Sapiro, citado por Bertona (2018), la misión organizacional es la declaración del propósito y el alcance de la organización. Así mismo, define el papel de la organización dentro de la sociedad en la que se encuentra y significa su razón de ser y de existir. En otros términos, la misión constituye una manera de expresar el sistema de valores en términos de creencias o áreas básicas de acción de la organización. Se puede resumir en los siguientes puntos:

- Es la razón de ser de la organización.
- El papel de la organización frente a la sociedad.
- Define la naturaleza del negocio.

Determina los tipos de actividades en las que la organización debe concentrar sus esfuerzos.

Objetivos organizacionales. Los objetivos organizacionales desempeñan funciones, tales como la de:

- a) Servir de orientación prefigurando un estado de cosas final al que la organización pretende llegar.
- b) Facilitar criterios y planes de actuación.
- c) Dar garantía de legitimidad a ciertas actividades de los miembros.
- d) Servir de medida de éxito de la organización.

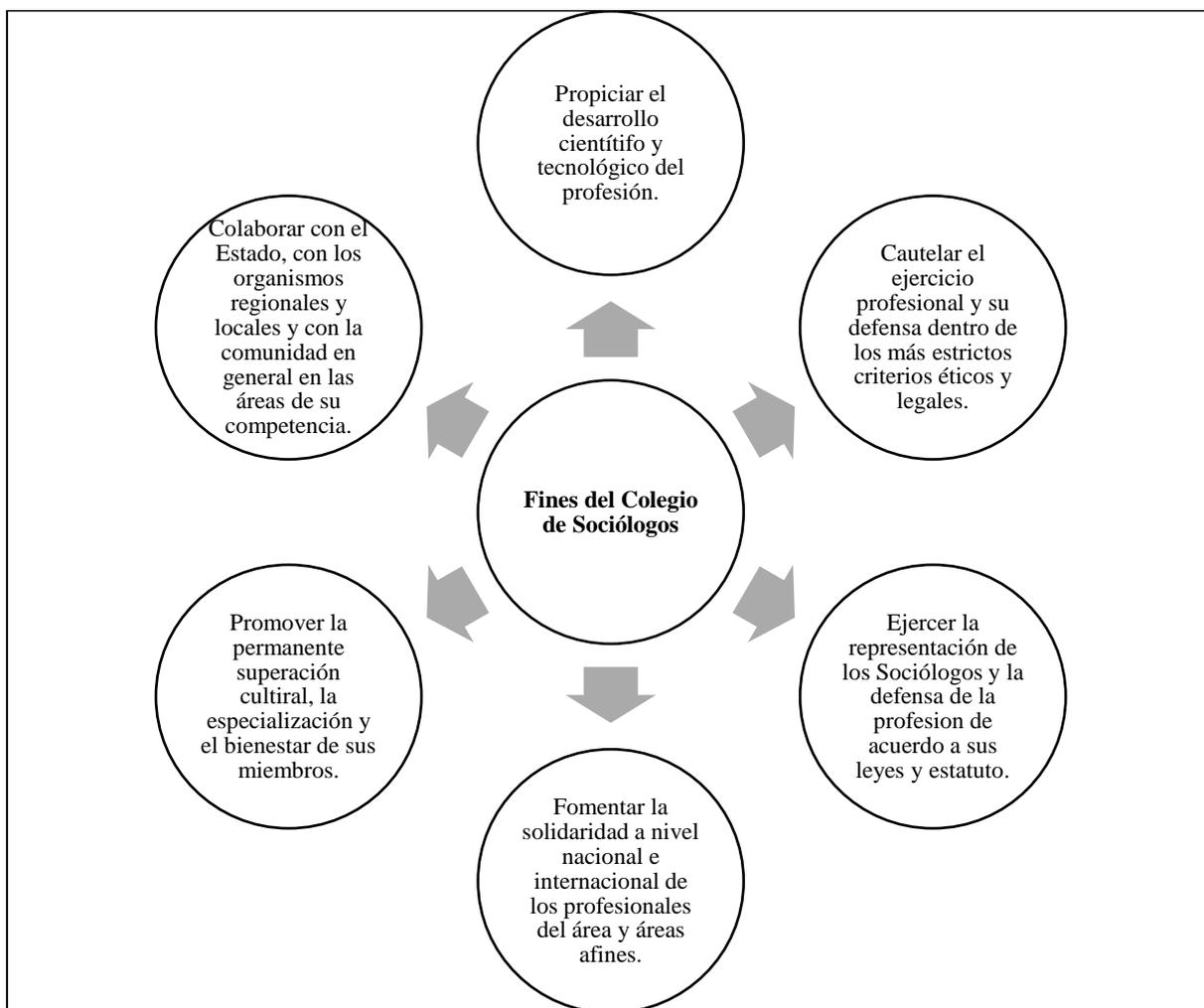
Dichos objetivos que pueden clasificar de la siguiente manera: primarios, secundarios y sociales:

Según Davis(1951), los objetivos primarios quedan determinados en función de *a quién* sirve la organización. Los miembros y/o beneficiarios de una organización definen sus objetivos primarios, y a través de este éxito, puede complacer y retribuir a sus socios miembros. Los objetivos secundarios se constituyen como instrumentos para el logro de los primarios. Su razón de ser es su prestación al logro de aquellos. Y, finalmente, los objetivos sociales constituyen las obligaciones que las organizaciones deben satisfacer más allá del horizonte limitado de los objetivos primario y secundario (tales como la responsabilidad social, la posesión de una imagen social de prestigio, etc.)

De esta manera los objetivos y/o fines del Colegio de Sociólogos del Perú –Región Cajamarca están estipulados en la Ley de Creación del Colegio de Sociólogos del Perú (24993). En consecuencia, los fines, son: (ver Figura 2).

Figura 2

Fines del Colegio de Sociólogos del Perú



Nota. La información fue extraída de la Ley de Creación de Colegio de Sociólogos del Perú, 1989

Modelo de Objetivos. Este modelo, de acuerdo con McConkey (1972), postula que las organización es una unidad social establecida con el cometido explícito de obtener resultados. Los supuestos básicos que los sustentan son:

- Las organizaciones existen para obtener resultados.
- Desarrollan un procedimiento racional para lograrlos.
- La evaluación de toda organización se efectúa en función de este logro.

El mismo autor menciona que la articulación dentro de la organización se da en cinco fases que constituyen un proceso integrado de funcionamiento organizacional ideal, y puede ser articulado en cuatro niveles:

Fases: Búsqueda de objetivos, fijación de objetivos, validación de objetivos, logro de objetivos y control y evaluación.

Niveles: Fijación de objetivos generales, fijación de objetivos línea, fijación de objetivos.

Por otro lado, algunos principales problemas de este modelo provienen de la dificultad en:

- Determinar cuál o cuáles son los objetivos principales de la organización.
- Establecer quien los define como propios de la organización.
- Medir el grado de obtención.
- Determinar cuáles son objetivos reales y cuáles utópicos.
- Fijar su mantenimiento o determinar su cambio.

2.1.2.5. *La organización en la gestión institucional*

Modelo burocrático de Max Weber. De acuerdo con Weber (1981), el modelo burocrático se apoya en una legitimación del poder como resultado de la racionalidad legal y expresa estructuralmente sus exigencias y recursos. A diferencia de la autoridad tradicional que reclama obediencia por respeto a la tradición, y de la carismática que la reclama en base al carisma del líder, la autoridad legal racional se basa en la inteligencia y la disciplina. De las tres solo la autoridad legal es impersonal, define con claridad sus objetivos, reglas y procedimientos, al mismo tiempo que estructura las tareas y puesto de trabajo, orientada siempre hacia la maximización de su eficiencia organizativa.

De acuerdo a este modelo burocrático de racionalidad legal, la organización posee las siguientes características.

- Organización permanente de funciones oficiales sometidas a reglas.
- Los medios de imposición están claramente definidos y su uso sujeto a condiciones bien definidas.
- La organización de los oficios sigue el principio de la jerarquía, es decir, todo inferior está sometido al control y supervisión de alguien más alto.
- Las reglas que rigen la conducta de un oficio deben aplicarse de modo racional.
- Los directivos están obligados a dar cuenta del uso de los medios no humanos de producción.
- Los actos, decisiones y reglas administrativas están formuladas y registradas por escrito aun en los casos en los que la discusión oral sea una regla imperativa.

Modelo de toma de decisiones. Las principales características de este modelo formulado por Woodward (1965), son: el modelo más que optimizar resultados, buscan maximizar la satisfacción a través de ellos, las alternativas a cada toma de decisión van apareciendo secuencialmente y no desde el primer momento, la planificación y la presentación de los programas de acción se van configurando como alternativas de elección para las ocasiones recurrentes, cada uno de esos programas soluciona un ámbito reducido de situaciones y comprende un abanico restringido de consecuencias.

Sin embargo, pese a que sus características son bastantes útiles, este modelo se presenta parcialmente insuficiente ya que no presta atención a aquellos elementos (entorno, tecnología, estructura etc) que no entran directamente en el proceso de toma de decisiones y de creer que su influjo en los objetivos finales es solamente indirecto.

Decreto Supremo N° 027-90-ED Estatuto del Colegio de Sociólogos del Perú. El Estatuto estipula su denominación, sede y finalidad, establece su organización a nivel nacional, y a nivel de colegios regionales. Además, establece al tribunal de honor, regula

el ejercicio de la profesión y de los miembros de la Orden, normas las pautas generales en temas de las elecciones, así como su patrimonio y rentas (Ver Tabla 1).

Tabla 1

Junta Directiva Regional y funciones de sus miembros

Miembros de la Junta Directiva Regional	Funciones
Decano	<ul style="list-style-type: none"> a) Representar al Colegio de Sociólogos del Perú. b) Dirigir y controlar el funcionamiento de la institución conforme a la Ley de su creación, a los Estatutos internos y al ordenamiento legal y constitucional de la República del Perú. c) Convocar a la Asamblea Regional en forma ordinaria o extraordinaria de acuerdo a las disposiciones estatutarias. d) Las demás que le asigne la Ley y el Estatuto
Vice- Decano	<ul style="list-style-type: none"> a) Reemplazar al Decano en caso de impedimento, licencia o vacancia. b) Las demás que le asigne la Junta Directiva y el Estatuto.
Director de Economía y Administración	<ul style="list-style-type: none"> a) Organizar y dirigir el régimen económico del Colegio. b) Recaudar y administrar los fondos de la Institución. c) Proponer a la Junta Directiva el Presupuesto de la Institución y ejecutarlo. d) Llevar al día los libros de Caja y el Inventario General de los bienes de la Institución. e).Los demás que le asigne el Estatuto y los que le asigne la Junta Directiva.
Director de Actividades científicas y culturales	<ul style="list-style-type: none"> a) Proponer a la Junta Directiva el Plan Operativo del Colegio para propiciar el desarrollo de la Sociología como ciencias y tecnología social. b) Proponer a la Junta Directiva la programación de actividades orientadas a la permanente superación y actualización profesional de los miembros de la orden. c) Las demás que le asigne el Estatuto y le encomiende la Junta Directiva.
Director Bienestar y seguridad social	<ul style="list-style-type: none"> a) Proponer a la Junta Directiva Sistemas de Seguridad Social en beneficio de los miembros de la orden. b) Proponer a la Junta Directiva programas de Bienestar Social, tales como servicios médicos, viviendas, recreación, arancel de honorarios mínimos; en los casos que procedan, servicios cooperativos, servicios mutuales, y en general cuanto fuese necesario para mejorar los niveles de vida de los miembros de la orden. c) La demás que le asigne el Estatuto y le encomiende la Junta Directiva
Director de Defensa profesional	<ul style="list-style-type: none"> a) Formular denuncias ante las autoridades competentes, por el ejercicio ilegal de la profesión de Sociólogo, previa aprobación de la Junta Directiva.

Nota. Las funciones de los miembros se encuentran establecidas en el Decreto Supremo N° 027-90-ED

Código de Ética Profesional del Colegio de Sociólogos del Perú. En la Sección I artículo 04 del mencionado Código, el Sociólogo en el ejercicio de su profesión se compromete a:

- a. Defender la dignidad humana.
- b. Promover la calidad de vida de los hombres y mujeres del Perú.
- c. Atender responsablemente la pluralidad, las diferencias y las desigualdades producto de la vulnerabilidad que caracteriza a numerosos grupos sociales en el Perú.
- d. Fortalecer el desarrollo de las instituciones, estimular la participación ciudadana y contribuir a la vigencia de la democracia.

Adicionalmente, en la Sección II desde el artículo 07 hasta el artículo 11 se detallan los derechos y obligaciones generales. Por lo tanto, el sociólogo debe en su actuar profesional ser *independiente* y *veraz* (Art. 7), el profesional al ofrecer sus servicios debe ceñirse a aquellos que estén basados y garantizados por su título profesional, grado académico y colegiatura. Por otro lado, en la Sección III se establece que el sociólogo está en el deber de denunciar ante el Colegio la incorrecta conducta profesional de sus colegas, presentando los hechos en forma objetiva... (Colegio de Sociólogos del Perú, 2015b)

2.1.2.6. *Potencial humano en la gestión institucional*

La gestión de los recursos humanos como proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, etc de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización es, según Chiavenato (2009), responsable de:

- Definir las responsabilidades de cada uno de los puestos de trabajo.
- Describir cada puesto de trabajo y las habilidades necesarias para el puesto.
- Ofrecer apoyo y resolver dudas de los empleados.

- Encontrar soluciones a posibles problemas que aparezcan, entre otras funciones.

El potencial humano, a su vez, hace referencia al liderazgo que ejercen los miembros dentro de una directiva o grupo social. En consecuencia, es importante analizar este punto desde dos aristas, desde lo transaccional y transformador.

Liderazgo. De acuerdo con Burns, citado por Ruiz (1995), el liderazgo se puede analizar desde dos secciones: liderazgo transaccional y transformador.

En el liderazgo transaccional existe una repercusión entre líder y seguidores. El líder define la tarea de los subordinados al mismo tiempo que reconoce las necesidades de estos. El cumplimiento de la tarea lleva implícito un contrato de retribución en función del *tanto te doy cuanto cumples*. Es un liderazgo caracterizado básicamente por dos factores: la dirección de contingencia y la dirección por excepción. En la primera, el líder define las tareas a realizar y las recompensas a distribuir. Esto se verá reflejada en la capacidad de líder en definir y comunicar las tareas a realizar y el condicionamiento a ellas de la ejecución de las tareas pre señaladas. En la segunda, el líder interviene cuando es necesario rectificar un comportamiento o un proceso social. Mientras que en la primera se adelanta y acompaña al seguidor, la segunda supone una presencia secundaria del líder como instrumento de control y de corrección, imponiendo sanciones y correctivos.

En el liderazgo transformador existe una repercusión social de concienciación activa del valor de los resultados a conseguir y de una superación, por parte de los subordinados, de sus propios intereses: Es un liderazgo caracterizado por tres (03) factores:

- a) El carisma, este consiste en un talento personal de gran poder referencial y de influencia, que provoca confianza y adhesión en los demás. Se caracteriza por la energía personal, la autoconfianza, la determinación, la habilidad

intelectual y verbal.

- b) La consideración individual supone un reconocimiento de las diferencias individuales y una consideración hacia sus necesidades y condicionamientos.
- c) Y, finalmente, la estimulación intelectual. Esta se concreta en la capacidad del líder para conseguir transformar los modos de pensar y los criterios de evaluar a sus seguidores.

El liderazgo como negociación. El liderazgo debe identificarse con la posesión del poder y las fuentes que lo garantizan personalmente, entre las cuales el carisma es solo una de ellas. Por su parte Kipnis (1976), entiende el liderazgo como una manera de seleccionar un modo de influencia en vez de otro, selección que se lleva a cabo en función de las propias necesidades del líder, de su interpretación de los seguidores y de la historia de transacciones previas. Esta perspectiva centra su interés en:

- a) La influencia que el líder ejerce sobre sus subordinados.
- b) En un marco que implica una definición del significado desigualmente compartida y,
- c) Que se desarrolla a través de un proceso de negociación.

Por su parte, Hosking (1984) lo entiende como la habilidad de manipular los elementos que engarzan lo que el líder y los demás pretenden conseguir puesto que ambos objetivos están, siempre de algún modo entrelazados. De ahí que, según los autores mencionados con antelación, el auténtico líder:

- a) Actúa sobre el postulado de que lo que él quiere y los otros desean obtener está entrecruzado, y de que observando la naturaleza de los elementos concretos engarzadores es capaz de manipularlos para promover sus objetivos y metas.
- b) Está la expectativa de las oportunidades y amenazas que acechan a la obtención de objetivos y metas.

En el proceso de negociación, el líder emplea dos instrumentos claves:

- a. Señales, son los mensajes explícitos que el líder envía a la organización. Qué significa, por qué la hacemos cómo la vamos a hacer, y qué se necesita.
- b. Símbolos, son las acciones del líder, destinadas a reforzar el contenido de las señales y a demostrar que él sí hace, lo que predica.

Los sistemas de administración miden y recompensan el desempeño de los empleados, en formas que los estimulen para acometer cambios importantes.

2.1.2.7. *Aspecto administrativo en la gestión institucional*

Se refiere al conjunto de funciones administrativas que debe realizar la institución en concerniente a: planificar, organizar, dirigir y controlar sus actividades educativas. La gestión administrativa debe estar encaminada a actuar como un medio, para que la organización dirija su trabajo hacia el logro de los objetivos institucionales. Desde esta perspectiva, la gestión administrativa se encarga de las funciones de: planificación, organización, dirección y control. La administración constituye una importante actividad en una sociedad pluralista que se basa en el esfuerzo cooperativo del hombre a través de las organizaciones, las mismas que no podrían alcanzar el éxito sin un cierto grado de compromiso y esfuerzo de sus miembros, sobre todo en un mundo como el de hoy, donde los retos de la competitividad, intensificados por la globalización de los mercados, obliga a las organizaciones e instituciones educativas, en este caso, a aprovechar en mayor grado las iniciativas y creatividad de todos sus actores (Torres, 2015).

La administración es entendida, según Calero, citado por Torres (2015), como el conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos, aplicados al desarrollo del sistema organizacional, a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad que sirve. Por tanto, la entenderemos como la acción encargada de ejecutar y llevar a la práctica las disposiciones organizativas y legales para organizar la vida de la

organización con el fin de que todos los recursos materiales, humanos, técnicos y estructurales que la integran contribuyan en beneficio y servicio de los objetivos y fines de la institución.

Así mismo, se entiende por planificación, a la previsión de lo que ha de hacerse y la determinación de los medios para alcanzar el objetivo. Organización, como el ordenamiento de la estructura institucional para la división del trabajo y para determinar las tareas de dirección, establecer las normas reglamentarias y definir la estructura de comunicación. Ejecución, como la puesta en marcha de los procesos donde se toman decisiones, se da orientaciones, se emite órdenes e instrucciones mediante la comunicación, motivación y liderazgo, y se supervisa el trabajo. Y, control, entendido como la evaluación de todo el proceso institucional, verificando su funcionamiento en forma periódica. Este proceso administrativo, llamado también proceso gerencial, no es lineal, sino un proceso circular e integrador, que implica todo un conjunto de actividades continuas, pasos, etapas u operaciones que en la práctica están entrelazadas e interrelacionadas.

2.1.3. Legitimidad profesional

De acuerdo con Giner, Lamo y Torres (2002), se puede entender la legitimidad como el conjunto de valores o criterios éticos que fundamentan y justifican los actos de emisión de las normas jurídicas, la autoridad que las emite y el contenido de las normas. Así mismo, dicho concepto hace referencia a las motivaciones típicas para la obediencia a la autoridad.

Por otro lado, se puede entender a la legitimidad como la adecuación de las instituciones, personalidades respecto de los valores constitutivos de la identidad de las sociedades. De acuerdo con Scott (1995), citado por Diez, Blanco y Prado (s.f.) la legitimidad consiste en:

Un estado que refleja la alineación cultural, el apoyo normativo o la consonancia con las reglas y leyes relevantes.

La legitimidad mejora la estabilidad y comprensibilidad de las actividades profesionales mostrando la inclusión de los profesionales en un sistema institucionalizado de creencias y acciones. Por consiguiente, se acepta la definición brindada por Diez et.al en donde la legitimidad es una percepción generalizada o asunción de que las actividades de un actor son deseables, correctas o apropiadas dentro de un sistema socialmente construido de normas, valores, creencias y definiciones.

2.1.3.1. De dónde nace la legitimidad

Una adaptación libre de la propuesta de Weber, elaborada por Valles (2002), permite distinguir tres fuentes de legitimidad del poder: la tradición, la racionalidad, y el carisma, a la que puede añadirse también el rendimiento.

- a. La tradición: lo que justifica las propuestas del poder es su adaptación a los usos y costumbres del pasado. El precedente – *siempre se ha hecho así, así lo hicieron ya nuestros antepasados*- se convierte en el argumento decisivo para obtener la aceptación de una decisión o de una propuesta. La interpretación de esta legitimidad tradicional – que está en la raíz de las políticas conservadoras – corresponde a los ancianos, los nobles, personalidades.
- b. La racionalidad: el fundamento de una orden o de una demanda es aquí la adecuación entre los fines que pretende los medios que propone hay que adoptar tal decisión, porque es la que conduce razonablemente al objetivo elegido.
- c. El carisma: es decir la gracia o el don personal que acompaña a un personaje puede producir tal admiración y confianza que sus opiniones y mandatos son acatados sin necesidad de recurrir a un precedente tradicional o a un

razonamiento legal.

- d. El rendimiento; la legitimidad es el resultado de las propias actuaciones. Si este resultado es percibido como satisfactorio y se ajusta a las expectativas generales, su legitimidad queda reforzada y los mensajes y órdenes que emite son bien recibidos.

2.1.3.2. Bases de la legitimización

A continuación, se mencionan las semejanzas y diferencias de las bases de legitimación del poder entre las perspectivas de Max Weber y Maquiavelo (1531). Entre las semejanzas se encuentran las siguientes:

- Ambos autores reconocen que el poder se ejerce basado en la fuerza, la tradición, la elección y el don (carisma)
- Ambos reconocen igualmente que el entusiasmo es una forma de obediencia que sigue la creencia (la fe) en que un sujeto posee un don que los demás no poseen.
- Ambos aceptan la caducidad de la obediencia carismática por rutinización, pérdida o muerte del carisma.
- Ambos admiten que, aunque no haya entusiasmo, puede haber obediencia, es decir, legitimación de la posesión y del ejercicio del poder por parte de quien lo exhibe.
- Ambos olvidan analizar las circunstancias específicas en las que brota el liderazgo carismático, un tema al que recientemente se ha atribuido un énfasis especial

Como diferencias entre ambos autores se reportan las siguientes:

- Maquiavelo admite la fuerza bruta y la violencia como fuente de legitimación de poder, cosa que Weber nunca reconoce explícitamente.
- Maquiavelo afirma la necesidad de mantener la fe en el carisma mediante el recurso a la misma fuerza bruta, mientras que Weber solo menciona el recurso a

la exhibición del talento poseído.

- Maquiavelo reconoce explícitamente que el liderazgo carismático surge del aprovechamiento estratégico de una oportunidad histórica por parte del protagonista del talento, aspecto al que nunca se refiere Weber que parece entender el carisma como algo *natural*.
- Finalmente, en la misma línea, Maquiavelo entiende el carisma como más dependiente de las circunstancias y del contexto social, razón por la cual es imperativo el recurso a la astucia, la fuerza, la posesión y cualquier otro recurso para mantener la posesión del poder legitimado.

2.1.3.3. *La legitimidad según Jürgen Habermas*

La gran aportación de Habermas a la teoría de la legitimidad y de la democracia radica en que propone una forma de argumentación racional a través de discursos políticos, libres y abiertos; discusiones que demandan la justificación de las premisas que la sustentan a partir de intereses generalizables desde los cuales podemos dar cuenta a los problemas que aquejan al mundo contemporáneo. Así mismo, su teoría apunta a contenidos éticos. Por eso la legitimidad para él entraña la pretensión que acompaña a un orden político que es reconocido como correcto y justo, puesto que un orden legítimo merece reconocimiento. Habermas sostiene que solo los órdenes políticos pueden tener y perder legitimidad, y solo ellos requieren legitimación (1981, pp. 243).

2.1.3.4. *La legitimidad desde la fenomenología de la profesión*

En esta perspectiva se intenta determinar cómo la gente en una sociedad determina quien es un profesional y quien no; cómo los profesionales *realizan* o *logran* las profesiones por medio de sus actividades, y cuáles son las consecuencias para la manera en que ellos se consideran a sí mismos y realizan su trabajo. Adicionalmente, lo que la

profesión es fenomenológicamente, entonces, no está determinado únicamente por los miembros de las ocupaciones al realizar su trabajo en una forma que conduce a los demás a responderles como profesionales. Existe cierto número de perspectivas y desempeños diferentes, ninguno de los cuales podría ser considerado como mejor fundamentado, fenomenológicamente, que cualquier otro. Freidson (2001), en una repercusión a los profesionales de sociología, menciona que los sociólogos son parte de la vida social y producen algunos de los recursos simbólicos empleados por otros miembros de su sociedad, muy especialmente cuando desempeñan el deliberadamente accesible papel de comentar y analizar asuntos sociales contemporáneos. A su manera, al representar su papel especial de intelectuales, los sociólogos logran la profesión tanto como lo hacen las ocupaciones que ellos analizan (p. 36).

En la investigación, la operatividad de la legitimidad se muestra desafiante debido a que esta no se puede observar directamente. Puesto que esta reside en la psique de los actores sociales, los cuales pueden o no ser conscientes del papel que juega la legitimidad en sus procesos de pensamiento y toma de decisión.

2.1.3.5. *Medición de la legitimidad*

Se identifica la legitimidad como un constructo psicológico multidimensional por dos dimensiones locus referencial y criterios de evaluación o tipos de legitimidad. La primera dimensión se encuentra relacionada con el locus referencial del imperativo de legitimación, ya sea interno o externo a la persona. Esta dimensión se alcanzaría mediante una combinación de corrección y validez (Dornbush y Scott, 1975; citado por Diez et. al). La segunda dimensión la conforman los criterios de evaluación o tipos de legitimidad que contribuyen, conscientemente o no, a la aparición de distintas percepciones de legitimidad. Estos criterios de evaluación y/o tipos de legitimidad son el pragmático, moral y cognitivo (Suchman, 1995; citado por Diez et.al).

Legitimidad pragmática. Robles (2017) afirma que este tipo de legitimidad se basa en los cálculos egoístas de los públicos más inmediatos de una organización, es decir es un juicio referido a lo que *yo* puedo obtener de la organización. Por lo tanto, esta descansa sobre los intereses del entorno específico de la organización. Las organizaciones mantienen relaciones directas con su entorno inmediato, dichas relaciones pueden convertirse en relaciones de poder.

Según Suchman (1995), citado por Robles (2016), la legitimidad pragmática tiene dos vertientes: la legitimidad influenciadora y la disposicional. La primera se genera cuando quien juzga considera no tanto la transacción que obtiene (los beneficios que la organización le da) sino la influencia que la organización tiene sobre los propios intereses. La segunda, se presenta cuando se personifica a la organización y se le trata de autónoma, coherente y actor moralmente responsable, es decir se la personifica.

Legitimidad moral. La legitimidad moral es un juicio de carácter normativo, es decir, referido a si la organización hace lo que debe. Este criterio de evaluación se analiza evaluando los outputs, las técnicas, procedimientos utilizados para alcanzar los objetivos son los apropiados. A diferencia de la pragmática, la moral no descansa en juicios sobre si un determinado tipo de acción beneficia al evaluador, sino sobre si un determinado tipo de acción *es lo que hay que hacer* (Diez et. al., s/f).

Legitimidad cognitiva. El tercer criterio, la legitimidad cognitiva, se corresponde con acciones que simplifican o ayudan a dar sentido a la toma de decisiones y, por lo tanto, ayudan a la solución de los problemas. La legitimidad cognitiva viene derivada de tomar como propio el sistema de creencias, formulado por profesionales y científicos, donde se especifica y codifica el conocimiento, dando por sentado supuestos que aportan un marco de actuación para las rutinas diarias y también para las más especializadas (Scott 1994, citado por Diez et. al s/f). En un sentido amplio, la legitimidad cognitiva indica

cómo ver el mundo y qué acciones son efectivas. Una organización demuestra su deseabilidad y aceptación comprometiéndose y desarrollando métodos, modelos, prácticas, supuestos, conocimiento, ideas, realidades, conceptos, pensamientos y otros, que están ampliamente aceptados y considerados útiles y deseables en el entorno donde opera, es decir, desarrolla actividades que ayudan a simplificar los procesos de decisión, consiguiendo que las decisiones sean mejores y más racionales. Se trata de un tipo de legitimidad fundamentada en el conocimiento.

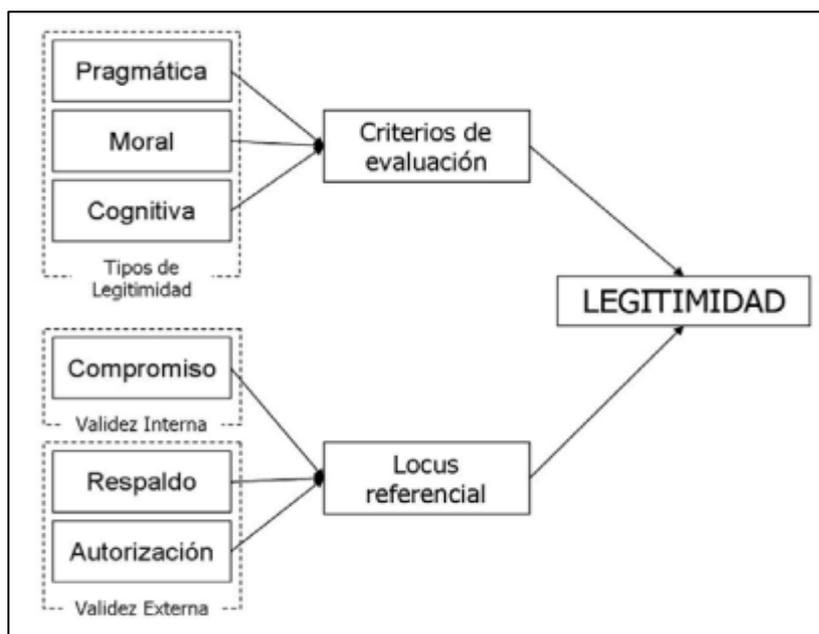
Robles (2016) identifica dos variantes de la legitimidad cognitiva:

La legitimidad de comprensibilidad y *la legitimidad de lo que se da por sentado*.

La primera hace referencia a lo que la organización hace, y esto es comprensible, debido a los marcos de referencia con los que cuenta, a su vez, permite comprenderlo. Los actores se muestran predecibles y significativos. La segunda es una fuente de legitimidad muy poderosa, la sociedad da por sentado de que los actores actuaran sin necesidad de exigirles.

Figura 3

Dimensiones de la legitimidad



Nota. La información fue extraída del artículo de investigación de Diez et. al

2.3. Marco conceptual

Colegio profesional

Es una institución que agrupa a los profesionales que son parte de una misma profesión; se agrupan y se organizan, así mismo, sus fines no son lucrativos y no poseen el estatus o calidad de estatales pese a que son reconocidos como personas jurídicas de derecho público interno (Bernaes, 1999).

Desde un punto de vista constitucional, los Colegios Profesionales son instituciones autónomas con personalidad de derecho público. La ley señala los casos en que la colegiación es obligatoria.

Gestión institucional

La gestión institucional es la capacidad de la entidad para implementar su plan estratégico, a través de sus presupuestos institucionales que abarquen los mismos, desagregando considerablemente los resultados de estos últimos, mediante los planes operativos anuales; cuyas dimensiones son liderazgo directivo, plan estratégico y clima institucional (Farro, 2001).

En otras palabras, afirmamos que es la capacidad de la entidad para lograr sus objetivos mediante el liderazgo directivo, planeación estratégica.

Visión

Permite delinear la situación futura, así como motivar a los interesados e involucrados a realizar las acciones necesarias en dirección a una situación común y a un conjunto integrado de objetivos (Chiavenato y Sapiro, citado por Bertona, 2018).

Misión

Permite conocer la razón de ser de la organización es decir define su naturaleza y a su vez determina los tipos de actividades en las que la organización debe concentrar sus

esfuerzos (Chiavenato y Sapiro, citado por Bertona, 2018).

Liderazgo transaccional

Las tareas de los subordinados están definidas por el líder así como las recompensas a distribuir (factor de dirección de contingencia). Además, el líder interviene cuando es necesario rectificar un comportamiento o un proceso social, es decir el líder trabaja como un instrumento de control y de corrección, imponiendo sanciones y correctivos (factor de decisión por excepción) (Burns, citado por Ruiz ,1995).

Liderazgo transformador

Este tipo de liderazgo está caracterizado por cuatro factores: el carisma, la motivación inspiracional, la consideración individual y, finalmente, la estimulación intelectual. (Burns, citado por Ruiz ,1995).

Clima institucional

Es el ambiente producto de las percepciones de los individuos acerca de su organización afectadas por las características de esta y las personas. Así mismo, el clima integra los objetivos organizacionales y personales, presta atención a la confianza, consideración y apoyo mutuos entre los diferentes niveles de la organización, reconoce de las necesidades y atributos individuales y de las necesidades y las expectativas de las personas en el trabajo, proporciona sistemas equitativos de recompensa basados en reforzamientos positivos, así mismo genera el sentimiento de identidad y lealtad con la organización, finalmente elabora un análisis franco de los conflictos haciendo hincapié en el arreglo de las diferencias sin demoras o confrontaciones. (Mullins, citado por Scott y Mitch, 2012).

Objetivos organizacionales

Permite prefigurar un estado de cosas final al que la organización pretende llegar; así mismo, facilita criterio y planes de actuación. Estos pueden ser primarios, secundarios y sociales (Davis, 1951).

Legitimidad profesional

Se entiende como como la adecuación de personalidades respecto de los valores constitutivos de la identidad de las sociedades. Así mismo, debe ser analizada desde sus criterios de evaluación. Estos se reflejan en lo pragmático, moral y cognitivo (Suchman, citado por Robles, 2016).

Legitimidad pragmática

La legitimidad pragmática se basa en los cálculos egoístas de los públicos más inmediatos de una organización, es decir es un juicio referido a lo que *yo* puedo obtener de la organización. Esto en base a la coherencia entre lo requerido con lo ofrecido, y si lo obtenido satisface las necesidades (Suchman, citado por Robles, 2016).

Legitimidad moral

La legitimidad moral es un juicio de carácter normativo, es decir, referido a si la organización hace lo que debe. Este criterio de evaluación se analiza evaluando los outputs, las técnicas, procedimientos utilizados para alcanzar los objetivos. Esto dentro de un marco de respeto a los valores de los participantes, pertinencia y concordancia con las normas, respectivamente (Diez et. al., s/f).

Legitimidad cognitiva

La legitimidad cognitiva viene derivada de tomar como propio el sistema de creencias, formulado por profesionales y científicos, donde se especifica y codifica el

conocimiento, dando por sentado supuestos que aportan un marco de actuación para las rutinas diarias y también para las más especializadas. Dicho de otra manera, esta analiza si la construcción de conocimiento científico por parte de los profesionales ya sea por formulación de modelos y teorías sociales explica ciertas necesidades sociales (Scott, citado por Diez et. al s/f).

Profesional

Es la persona que tiene el tipo de trabajo el cual necesita un nivel alto de educación y capacitación; así mismo, su trabajo está avalado por el título profesional a nombre de la Nación y por un colegio profesional.

Capítulo III

Marco Metodológico

3.1.Hipótesis

La gestión institucional del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca contribuye positivamente en la legitimidad profesional de los sociólogos, 1992 – 2019.

3.2.Variables

Gestión institucional

La gestión institucional es la capacidad de la entidad para implementar su plan estratégico, a través de sus presupuestos institucionales que abarquen los mismos, desagregando considerablemente los resultados de estos últimos, mediante los planes operativos anuales; cuyas dimensiones son liderazgo directivo, plan estratégico y clima institucional (Farro, 2001).

Legitimidad profesional

Se entiende como la adecuación de personalidades respecto de los valores constitutivos de la identidad de las sociedades. Así mismo, debe ser analizada desde sus criterios de evaluación. Estos se reflejan en lo pragmático, moral y cognitivo (Suchman, citado por Robles, 2016).

3.3. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Fuentes e instrumentos de recojo de información		
Gestión Institucional	Planificación	Visión	Revela la dirección apropiada de la organización	Cuestionario		
			Invita al involucramiento de las acciones.			
		Misión	Define realmente el papel de la organización			
			Objetivos organizacionales	Determina los tipos de actividades a realizar		
			Objetivos organizacionales	Orienta la acción de la organización	Análisis documental/ Entrevista	
				Legitimidad a actividades de la organización		
	Organización	Marco legal		Estatutos	Análisis documental	
				Estatuto del Colegio de Sociólogos del Perú		Análisis documental
				Reglamentos		
			Reglamento Electoral del Colegio de Sociólogos del Perú	Análisis documental		
		Código	Análisis documental			
		Código de Ética Profesional del Colegio de Sociólogos del Perú				
Potencial Humano	Capacitación		Cursos.	Lista de asistencia		
			Número y temática			
			Talleres			
			Número y temática			
			Seminarios			
			Liderazgo	Número y temática	Cuestionario	
				Congresos		
				Número y temática		
				Conversatorios		
				Número y temática		
			<i>Liderazgo transaccional en dirección de contingencia.</i>			
			- Las tareas están definidas por el líder todo el tiempo.			
			- Las tareas están definidas por el líder en la mayoría de las veces.			
			- Las tareas casi nunca están definidas por el líder.			
			- Las tareas nunca están definidas por el líder			
			<i>Liderazgo transaccional en decisión por excepción</i>			
			- El líder emplea mecanismos correctivos en la realización de tareas todo el tiempo.			
			- El líder emplea mecanismos correctivos en la realización de tareas en la mayoría de las veces.			
			- El líder casi nunca emplea mecanismos correctivos en la realización de tareas			
Legitimidad profesional	Asociatividad		Redes de contacto	Análisis documental - Entrevista		
	Administrativa		Tramites	Cuestionario		
	Pragmática		Intervención del profesional	Cuestionario		
Moral		Resultados (outputs)	Cuestionario			
		Técnicas				
		Procedimientos				
		Construcción de conocimiento científico.				
Cognitiva			Artículos científicos			
			Artículos de divulgación			
			Informe de trabajos			
			Informe de investigación			

Tabla 2

Operacionalización de las variables de la Investigación

Nota. La información plasmada en la tabla está relacionada a las dimensiones, indicadores, ítems y fuentes de recojo de información por cada variable.

3.4.Población y Muestra

Tabla 3

Población y muestra del estudio

Variable	Población	Muestra
Gestión institucional	300 agremiados 5 ex directivos	Nivel de confianza: 95% Margen de error: 8% Total de la muestra: 101
Legitimidad profesional	6 Jefes de los centros laborales (Universidades, ONGs, Gobierno Regional y gobiernos locales) de profesionales de sociología que representan a la muestra a trabajar en la variable anterior.	No se calculó muestra

Nota. Para el cálculo de la muestra de la primera variable se consideró los recursos escasos disponibles.

3.5.Unidad de Análisis y Observación

Las unidades de análisis fueron la Junta directiva del Colegio profesional, centros laborales de los sociólogos habilitados y colegiados.

Las unidades de observación fueron Profesionales en Sociología colegiados y habilitados. Directivos de universidades, Gobierno regional, gobiernos locales, empresas, ONGs.

3.6.Tipo de Investigación

La investigación según su alcance es explicativa; según su diseño fue no experimental, porque se obtuvo la información de cada una de las variables sin manipularlas y tal como se muestra en la realidad y, según su secuencia temporal, fue transversal.

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección y Procesamiento de Datos.

Los datos de la investigación de las variables gestión institucional y legitimidad profesional fueron recolectados a través de la técnica de la encuesta, entrevista y análisis documental; cada una de ellas con sus respectivos cuestionarios y registro de información. Los cuestionarios fueron aplicados haciendo uso del correo electrónico de agremiados del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca y empleadores, el registro de información, se utilizó para obtener data de seis (06) aspectos clave: visión, misión, liderazgo, capacitación, asociatividad y gestión administrativa. Este proceso de recojo de información fue complementado con la aplicación de una guía de entrevista estructurada, aplicadas a los exdirectivos.

Tabla 4

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variable	Técnicas	Instrumentos
Gestión institucional	Análisis documental	Registro de datos
	Encuesta	Cuestionario
	Entrevista estructurada	Cuestionario.
Legitimidad profesional	Encuesta	Cuestionario
	Revisión documental	Registro de datos

Nota. La información guía al lector en torno a las técnicas e instrumentos empleados en la investigación.

Para la validación de los instrumentos de recojo de información se recurrió al criterio de juicio de expertos, los que valoraron la pertinencia de cada uno de ellos mediante una lista de cotejo. Su valoración final fue de *buena*.

El procesamiento de la información se realizó de manera computarizada, para lo cual se empleó paquetes como procesador de textos (Microsoft Word 2010), hojas de cálculo (Microsoft Excel 2010); así mismo, se empleó el paquete estadístico SPSS versión 24, el cual facilitó la creación, edición, modificación de la sistematización de la investigación.

Para el análisis de los datos se recurrió al uso de la estadística descriptiva utilizando porcentajes para valorar la data de cada variable. Para la contrastación de hipótesis se recurrió al uso del estadígrafo del Chi cuadrado.

Los datos obtenidos se presentan en tablas y figuras debidamente codificadas.

Capítulo IV

Resultados y Discusión

4.1. Evaluación de la Gestión Institucional del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca

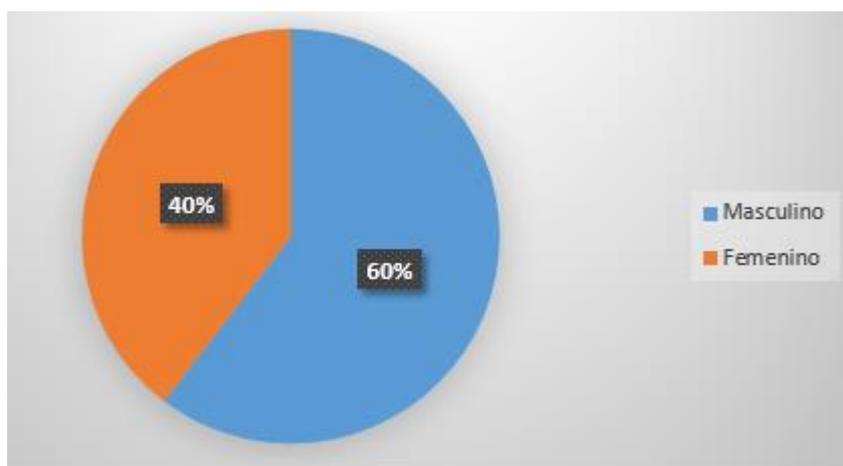
La evaluación de la gestión institucional se realizó en seis (06) aspectos claves: Visión, misión, liderazgo, capacitación, asociatividad y la gestión administrativa.

Antes de empezar a analizar dichos aspectos es importante ver la distribución de los profesionales encuestados por sexo y edad con la finalidad de conocerla.

En la figura 4, se aprecia que la población mayoritaria es masculina (60%) y, el 40% de la población encuestada pertenece al sexo femenino (ver figura 04).

Figura 4

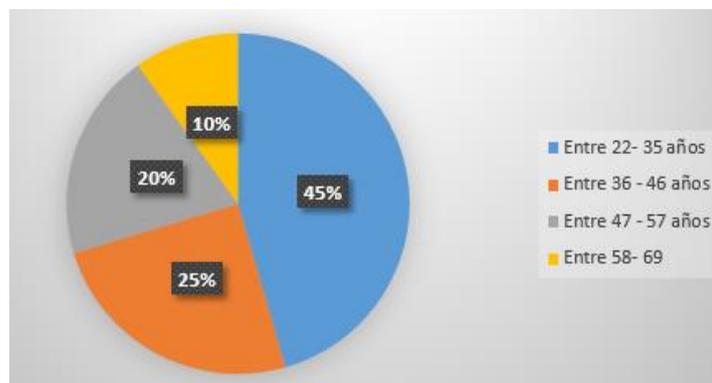
Distribución de los profesionales, por sexo.



Por otro lado, en una repercusión a la edad, se aprecia que la población más joven (entre 25 -35 años) representa el 46% de los profesionales encuestados; y el 10% representa a los agremiados de mayor edad. La población que se encuentra entre 36 y 46 años representa el 25%. Y, el 20% de los agremiados encuestados representa a aquellos que se encuentran entre 47 – 57 años (ver figura 5).

Figura 5

Distribución de los profesionales, por edad



4.1.1. Visión

La visión no solo plasmada en el plan estratégico del Colegio de Sociólogos del Perú 2015 – 2021 sino también evaluada por los miembros del gremio profesional versa de la siguiente manera: *Somos un colegio profesional fortalecido y posicionado en la sociedad y con propuestas científico sociales asumidas por los tomadores de decisiones regionales y nacionales.*

A continuación, se muestra lo siguiente: el 65% de los encuestados afirmó que la actual visión del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca revela la dirección que la organización debe seguir de manera apropiada. Asimismo, el mayor soporte a esta afirmación se muestra en el sexo femenino donde el 88% manifestó una respuesta positiva, y sólo el 13% considera que dicha visión no revela una dirección apropiada para el gremio profesional. Por otro lado, la situación es un poco diferente al momento de analizar los resultados en el sexo masculino. El 49% de los encuestados considera que dicha visión no revela una dirección al gremio profesional de manera apropiada; sin embargo, el 51% considera lo contrario (ver Tabla 5).

Tabla 5*Visión y dirección apropiada de la organización, por sexo*

		Ud. Considera que la visión revela la dirección apropiada de la organización.		Total	
		Sí	No		
Sexo	Masculino	Recuento	31	30	61
		% dentro de Sexo	50,8%	49,2%	100,0%
	Femenino	Recuento	35	5	40
		% dentro de Sexo	87,5%	12,5%	100,0%
Total		Recuento	66	35	101
		% dentro de Sexo	65,3%	34,7%	100,0%

El panorama descrito líneas arriba debe ser analizado desde otro punto de vista. De esta manera, se ha considerado la edad de los encuestados para conocer el rango de edad que muestra una posición favorable al enunciado referente a la visión. En consecuencia, el 89% de los encuestados entre 25 y 35 años considera que esta sí revela una dirección apropiada al gremio profesional; sin embargo, sólo el 11% considera lo contrario. Por otro lado, el 100% de los encuestados entre 58 a 69 años de edad muestra una posición contraria al enunciado (ver Tabla 6). En resumen; por un lado, el rango de edad más joven muestra una posición favorable con respecto a la visión de la organización y el rango de mayor edad muestra una posición desfavorable con respecto a la visión del gremio profesional, por otro lado.

Tabla 6*Visión y dirección apropiada de la organización, por edad*

		Ud. Considera que la visión revela la dirección apropiada de la organización.		Total	
		Sí	No		
Edad	25 años – 35 años	Recuento	41	5	46
		% dentro de Edad	89,1%	10,9%	100,0%
	36 años – 46 años.	Recuento	10	15	25
		% dentro de Edad	40,0%	60,0%	100,0%
	47 años - 57 años	Recuento	15	5	20
		% dentro de Edad	75,0%	25,0%	100,0%
58 años – 69 años	Recuento	0	10	10	
	% dentro de Edad	0,0%	100,0%	100,0%	
Total	Recuento	66	35	101	
	% dentro de Edad	65,3%	34,7%	100,0%	

De acuerdo con Bertona (2018), la visión deberá inspirar a las personas para trabajar en dirección a una situación común, es decir, que esta debe involucrar a los miembros de una organización y/o gremio profesional en las acciones que esta realice. Los resultados recogidos muestran que el 70 % de los encuestados tanto del sexo masculino como del femenino considera que la visión, tal como lo señala Bertona (2018), sí invita a los agremiados al involucramiento de las acciones que la organización desarrolla. Dentro del sexo femenino, más del 70% de las mujeres agremiadas encuestadas considera que ello es cierto; y lo mismo sucede con el 67% del sexo masculino. (Ver Tabla 7) Por otro lado, los rangos de edades entre 47 – 57 años y 58 a 69 años muestran una situación particular; esta se cristaliza al ver que el 50% en ambos rangos considera que dicha visión invita al involucramiento de las acciones, mientras que el otro 50% dice que no lo hace. En contraposición a ello, el 89 % de los encuestados

entre 25 años -35 años considera que la visión sí los involucra en las acciones que el gremio realiza (ver Tabla 8).

Tabla 7

Visión e involucramiento de las acciones, por sexo

		Ud. Considera que la visión invita al involucramiento de las acciones.		Total	
		Sí	No		
Sexo	Masculino	Recuento	41	20	61
		% dentro de Sexo	67,2%	32,8%	100,0%
	Femenino	Recuento	30	10	40
		% dentro de Sexo	75,0%	25,0%	100,0%
Total	Recuento	71	30	101	
	% dentro de Sexo	70,3%	29,7%	100,0%	

Tabla 8

Visión e involucramiento de las acciones, por edad

		Ud. Considera que la visión invita al involucramiento de las acciones.		Total	
		Sí	No		
Edad	25 años – 35 años	Recuento	41	5	46
		% dentro de Edad	89,1%	10,9%	100,0%
	36 años – 46 años.	Recuento	15	10	25
		% dentro de Edad	60,0%	40,0%	100,0%
	47 años - 57 años	Recuento	10	10	20
		% dentro de Edad	50,0%	50,0%	100,0%
58 años – 69 años	Recuento	5	5	10	
	% dentro de Edad	50,0%	50,0%	100,0%	
Total	Recuento	71	30	101	
	% dentro de Edad	70,3%	29,7%	100,0%	

Finalmente, al consultar a algunos ex directivos, por medio de una entrevista, sobre cómo visualizan al colegio de Sociólogos dentro de cinco años ellos respondieron que visualizan al mencionado colegio mejor posicionado en la sociedad, es decir, que dicho colegio tenga una mayor presencia en la sociedad.

4.1.2. Misión

De acuerdo con Chiavenato y Sapiro, citado por Bertona (2018), la misión de la organización es:

La declaración del propósito y el alcance de la organización. Así mismo, define el papel de la organización dentro de la sociedad en la que se encuentra y significa su razón de ser y de existir. En otros términos, la misión constituye una manera de expresar el sistema de valores en términos de creencias o áreas básicas de acción de la organización.

En consecuencia, la misión no solo plasmada en el plan estratégico del Colegio de Sociólogos del Perú 2015 – 2021 sino también evaluada por los miembros del gremio profesional versa de la siguiente manera: *Consolidar nuestra organización, legitimar nuestra profesión y posicionar nuestras propuestas científicosociales*. Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Tabla 9*Misión y rol de la institución, por sexo.*

		Ud. Considera que la misión define realmente el rol de la institución.		Total	
		Sí	No		
Sexo	Masculino	Recuento	36	25	61
		% dentro de Sexo	59,0%	41,0%	100,0%
Sexo	Femenino	Recuento	30	10	40
		% dentro de Sexo	75,0%	25,0%	100,0%
Total		Recuento	66	35	101
		% dentro de Sexo	65,3%	34,7%	100,0%

En la Tabla 9, los resultados obtenidos muestran que el 65% de los encuestados afirma que la actual misión institucional del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca define realmente su rol frente al 35% que considera lo contrario. Por un lado, el 59 % de la población masculina y el 75 % de la población femenina consideran que el rol de la institución está claramente definida en la misión que versa de la siguiente forma: *Consolidar nuestra organización, legitimar nuestra profesión y posicionar nuestras propuestas científicas sociales* (Colegio de Sociólogos del Perú, 2015). Por otro lado, el 41% y 25% de la población masculina y femenina, respectivamente consideran que el rol de la institución no se encuentra establecida en la misión.

En la tabla siguiente se aprecia lo mencionado con anterioridad pero de una forma más desglosada: el 78% y 60% de los encuestados que corresponden a los rangos de edad 25 – 35 años y 36 – 46 años; respectivamente, consideran que, efectivamente, la misión institucional refleja el rol del gremio profesional de manera casi total. La situación contraria ocurre con los otros grupos de edad donde no se puede apreciar con claridad una postura firme frente al enunciado (ver Tabla 10). No obstante, dichos datos reflejan, de alguna manera, que están ocurriendo cambios y que estos están siendo percibidos por las generaciones más jóvenes.

Tabla 10*Misión y rol de la institución, por edad*

		Ud. Considera que la misión define realmente el rol de la institución.		Total	
		Sí	No		
Edad	25 años – 35 años	Recuento	36	10	46
		% dentro de Edad	78,3%	21,7%	100,0%
	36 años – 46 años.	Recuento	15	10	25
		% dentro de Edad	60,0%	40,0%	100,0%
	47 años - 57 años	Recuento	10	10	20
		% dentro de Edad	50,0%	50,0%	100,0%
	58 años – 69 años	Recuento	5	5	10
		% dentro de Edad	50,0%	50,0%	100,0%
	Total	Recuento	66	35	101
		% dentro de Edad	65,3%	34,7%	100,0%

Así mismo, las actividades a realizarse deben estar definidas en la misión organizacional. Los resultados muestran un cambio sustancial en el porcentaje de la población femenina en una repercusión al enunciado anterior. El 63% de la misma población afirma que pese a que el rol está definido en la misión, las actividades que deben realizarse no las están y sólo el 38% considera lo contrario. El resultado global muestra que casi el 50% de los encuestados considera que la misión no contempla las acciones que la organización debe realizar y, el 51% considera lo contrario (ver Tabla 11).

Tabla 11*Misión y actividad a realizar, por sexo*

		Ud. Considera que la misión define las actividades que se deben realizar		Total	
		Sí	No		
Sexo	Masculino	Recuento	36	25	61
		% dentro de Sexo	59,0%	41,0%	100,0%
	Femenino	Recuento	15	25	40
		% dentro de Sexo	37,5%	62,5%	100,0%
Total		Recuento	51	50	101
		% dentro de Sexo	50,5%	49,5%	100,0%

4.1.3. Liderazgo

El Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca inició sus operaciones en 1992. A lo largo de su historia, han sido ocho (08) decanos que han dirigido a la institución.

Durante la investigación, ciento y uno (101) agremiados del colegio profesional fueron encuestados con la finalidad de conocer cómo fue el liderazgo de cada decano durante su gestión.

4.1.3.1. Liderazgo del decano José Manuel Dávila Cisneros. Periodo 1992 - 1996

Los resultados obtenidos muestran que el 20% de los encuestados considera que el liderazgo ejercido por el sociólogo José Manuel Dávila Cisneros ha sido excelente. Y, el 5% y 5% de los mismos califican su liderazgo como *buena* y *regular*, respectivamente (ver tabla 12).

Tabla 12*Liderazgo del decano José Manuel Dávila Cisneros*

	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	20	19,8
Buena	5	5,0
Regular	5	5,0
No aplica	71	70,3
Total	101	100,0

Adicionalmente, el 70% de los encuestados no aplicó para responder la pregunta debido a su desconocimiento o a su integración a la orden en los años posteriores a la gestión.

4.1.3.2. Liderazgo del decano Jaime Aliaga Apaéstegui. Periodo 1996-1998

Los resultados obtenidos muestran que el 80% de los encuestados no aplicó para responder la pregunta debido a su desconocimiento o a su integración a la orden en los años posteriores a la gestión. No obstante, el 5% y el 15% los encuestados que tuvieron conocimiento manifiestan que el liderazgo ejercido por el colega Jaime Aliaga Apaestegui fue *buena* y *regular*, respectivamente (ver tabla 13).

Tabla 13*Liderazgo del decano Jaime Aliaga Apaestegui*

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	5	5,0
Regular	15	14,9
No aplica	81	80,2
Total	101	100,0

4.1.3.3. Liderazgo del decano Luis Becerra Muñoz. Periodo 1998 – 2000

En esta sección, los resultados obtenidos muestran que el 30% de los encuestados manifestó que el liderazgo ejercido por el colega Luis Becerra Muñoz fue regular. Por otro lado, el 70% no aplicó para contestar dicha pregunta debido a su desconocimiento o a su integración a la orden en los años posteriores a la gestión (ver Tabla 14).

Tabla 14

Liderazgo del decano Luis Becerra Muñoz

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	30	29,7
No aplica	71	70,3
Total	101	100,0

4.1.3.4. Liderazgo del decano Elva Esperanza Gálvez Lara. Periodo 2002 – 2006

Los resultados muestran que el 15% de los encuestados calificó el liderazgo de la colega Elva Esperanza Gálvez Lara de *regular*; el 10% manifestó que fue bueno y sólo un 5% manifestó que fue malo. Por otro lado, el 70% no aplicó para contestar dicha pregunta debido a su desconocimiento o a su integración a la orden en los años posteriores a la gestión (ver Tabla 15).

Tabla 15

Liderazgo del decano Elva Esperanza Gálvez Lara

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	10	9,9
Regular	15	14,9
Malo	5	5,0
No aplica	71	70,3
Total	101	100,0

4.1.3.5.Liderazgo del decano Hugo Holden Díaz. Periodo 2007 – 2010

Los resultados obtenidos muestran que: en primer lugar, el 15% de los encuestados califican el liderazgo del sociólogo Hugo Holden Díaz como *regular*. En segundo lugar, dicho liderazgo se calificó como *pésimo* por el 9,9% de los encuestados. Finalmente, solo el 5% de los encuestados lo calificó como *malo*.

Por otro lado, el 70% no aplicó para contestar dicha pregunta debido a su desconocimiento o a su integración a la orden en los años posteriores a la gestión (ver Tabla 16).

Tabla 16

Liderazgo del decano Hugo Holden Díaz

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	15	14,9
Malo	5	5,0
Pésimo	10	9,9
No aplica	71	70,3
Total	101	100,0

4.1.3.6.Liderazgo del decano Humberto Carmelo Caruajulca Medina. Periodo 2011 – 2015

El liderazgo ejercido por el sociólogo Humberto Carmelo Caruajulca Medina, por un lado, fue calificado como regular por el 35% de los encuestados. Luego, el 15% de los encuestados lo calificó como malo. Seguidamente, este fue calificado como excelente por el 6% de los participantes. Y, finalmente, el 5% de los encuestados considera que el sociólogo ejerció un buen liderazgo.

Por otro lado, el 40% de los encuestados no aplicó para la pregunta debido a su desconocimiento o que su ingreso al gremio profesional fue en los años posteriores (ver Tabla 17).

Tabla 17*Liderazgo del decano Humberto Caruajulca Medina*

	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	6	5,9
Buena	5	5,0
Regular	35	34,7
Malo	15	14,9
No aplica	40	39,5
Total	101	100,0

4.1.3.7. Liderazgo del decano Víctor Roncal Muñoz. Periodo 2015 – 2017

Por un lado, el 25 % de los encuestados calificó el liderazgo del sociólogo Víctor Roncal Muñoz de *regular* durante su gestión. Luego, el mismo fue evaluado como *malo* por el 20% de los encuestados. En seguida, dicho liderazgo fue calificado como excelente por el 11% de los encuestados. Finalmente, solo el 5% de los encuestados lo calificó como *pésimo*.

Por otro lado, el 40% de los encuestados no aplicó para la pregunta debido a su desconocimiento o que su ingreso al gremio profesional fue en los años posteriores (ver Tabla 18).

Tabla 18*Liderazgo del decano Víctor Roncal Muñoz*

	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	11	10,9
Regular	25	24,8
Malo	20	19,8
Pésimo	5	5,0
No aplica	40	39,6
Total	101	100,0

4.1.3.8. Liderazgo del decano Alex Gonzales Anampa. Periodo 2017 – 2019

A continuación, se analizó los resultados obtenidos en torno al liderazgo del último decano del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca. En primer lugar, el 59,4% de los encuestados lo calificó de *buena*; luego, fue calificado como *excelente* por el 24,8% de los encuestados. Y, finalmente, el 10,9% de los encuestados calificó a su liderazgo de *regular*.

Únicamente, el 5% de los encuestados no aplicó debido a su desconocimiento sobre el tema (ver Tabla 19).

Tabla 19

Liderazgo del decano Alex Gonzalez Anampa

	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	25	24,8
Buena	60	59,4
Regular	11	10,9
No aplica	5	5,0
Total	101	100,0

A continuación, los resultados mostrados con anterioridad fueron sintetizados de la siguiente manera para su mayor comprensión (ver Tabla 20).

Tabla 20*Evaluación General del liderazgo los Past Decanos*

Decano	Evaluación					
	Excelente	Buena	Regular	Malo	Pésimo	No aplica
José Manual Dávila Cisneros	20%	5%	5%	0%	0%	70%
Jaime Aliaga Apaestagui	0%	5%	15%	0%	0%	80%
Luis Becerra Muñoz	0%	0%	30%	0%	0%	70%
Elva Esperanza Gálvez Lara	0%	10%	15%	5%	0%	70%
Hugo Holden Díaz	0%	0%	15%	5%	10%	70%
Humberto Carmelo Caruajulca Medina	6%	5%	35%	15%	0%	39%
Víctor Roncal Muñoz	11%	0%	25%	20%	5%	39%
Alex Gonzales Anampa	25%	59%	11%	0%	0%	5%

Los resultados de la Tabla 20 muestran que las gestiones lideradas por Alex Gonzales Anampa y José Manuel Dávila Cisneros fueron evaluadas como *excelente* por el 25% y 20% de los encuestados, respectivamente. Por otro lado, las gestiones que fueron evaluadas como *pésima* por el 10% y 5% de los encuestados se refieren a aquellas cuyos liderazgos fueron Hugo Holden Díaz y Víctor Roncal Muñoz.

4.1.4. Capacitación

La capacitación permanente es un tema crucial que ha sido abordado por las distintas gestiones. En la misma línea de Chiavenato (2009), las personas hacen hincapié en la inversión cualitativa que las beneficia. En el marco de esta lógica, la investigación giró entorno en conocer la calidad, desde la posición de los agremiados, de las actividades

de capacitación tales como cursos de especialización, talleres, foros, entre otros.

Los resultados obtenidos muestran: en primer lugar, que el 89% de los encuestados se encuentran en condición de habilitado lo que significa que se encuentra *al día* en sus aportaciones. Y, únicamente el 11% de los encuestados declaró no estar habilitado (Ver Tabla 21). Esta información es relevante al momento de analizar la forma de evaluación que los encuestados realizaron en torno a las diversas actividades de capacitación. De esta manera se aprecia en la Tabla 19 que el 35% del total de los encuestados evaluó las actividades de capacitación realizadas por las gestiones como *buena*. El mismo porcentaje evaluó a dichas acciones como regular. Asimismo, el 15% de los encuestados afirmó que las actividades son de mala calidad.

Por otro lado, el 39% de los encuestados habilitados mencionó que la calidad de las actividades de capacitación es regular. Luego, el 33% manifestó que es buena. En contraposición a ella, el 55% de los encuestados no habilitados calificó dicha calidad como excelente y, el 46% la calificó como buena (ver Tabla 22).

Tabla 21

Condición de habilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Sí estoy habilitado	90	89,1
No estoy habilitado	11	10,9
Total	101	100,0

Tabla 22*Evaluación de las actividades de capacitación*

		Evalúe Ud. Las actividades de capacitación (cursos, talleres, etc) durante su afiliación al colegio					Total
		Excelente	Buena	Regular	Malo	No aplica	
	Recuento	5	30	35	15	5	90
Condición de habilidad	Sí estoy habilitado	5,6%	33,3%	38,9%	16,7%	5,6%	100,0%
	Condición de habilidad						%
	Recuento	6	5	0	0	0	11
Condición de habilidad	No estoy habilitado	54,5%	45,5%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Condición de habilidad						%
Total	Recuento	11	35	35	15	5	101
	% dentro de	10,9%	34,7%	34,7%	14,9%	4,0%	100,0%
	Condición de habilidad						%

4.1.5. Asociatividad

El grado de contactos y/o redes que tenga una institución es crucial. De esta manera, la institución apertura nuevos espacios y fortalece los ya existentes, en consecuencia, sus agremiados y/o miembros tendrán oportunidades de aplicar sus conocimientos teóricos o prácticos en dichos ambientes. Partiendo de ello, la sociedad civil, las instituciones del Estado podrán conocer y evaluar que tan productivos son los aportes de los miembros de dicha institución. Por consiguiente, los miembros de cualquier organización y/o gremio profesional deberán conocer si la una repercusión entre su institución con otras instituciones es excelente, buena, regular, mala, pésimo o simplemente desconoce (no aplica).

Los resultados obtenidos en la fase de campo revelan lo siguiente: El 40% de los encuestados califican la una repercusión del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca con otros Colegios Profesionales como *buena*. En seguida, dicha una repercusión es calificada como regular por el 30% de los encuestados. Por su parte, el 15% de los encuestados la califican como *mala*.

Por otro lado, los resultados alcanzados muestran que el 25% del sexo femenino y el 8% perteneciente al sexo masculino consideran que la una repercusión que tiene el gremio profesional con otros Colegios Profesionales es mala (ver Tabla 23). Esto dista un poco con lo encontrado en archivos puesto que en ellos figura algunos convenios que el gremio profesional tiene con Plan Salud, Idea Solutions, Formadores para el cambio entre otras instituciones. El resultado más resaltante de este tipo de asociatividad es la ejecución de cursos de especialización tales como: *Trabajo Comunitario en programas Sociales, Gestión de conflictos, negociación y relacionamiento comunitario*. Asimismo, tal como figuran en los registros de la institución, en el 2011 se lanzó el primer Seminario – Taller: *Nueva gestión pública y el sistema Nacional de inversión para el Desarrollo*.

De esta realidad se puede desprender lo siguiente: los espacios producto de las redes establecidas por el gremio profesional no están siendo aprovechados por la totalidad de los miembros. Esta situación podría dar la impresión de que no se esté aperturando ni creando nuevos ambientes; es muy parecido a los resultados hallados por Torres (2015) en su tesis *Enfoques de los círculos de calidad como modelo escolar para mejorar la gestión institucional en la Institución Educativa N° 16058, caserío Salabamba, Distrito Las Pirias – Jaén, 2014*

Tabla 23

Una repercusión del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca con otros Colegios Profesionales durante su afiliación

		La una repercusión del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca con otros Colegios Profesionales durante su afiliación, es:					Total
		Excelente	Buena	Regular	Malo	No aplica	
Sexo	Masculino						
	Recuento	6	25	20	5	5	61
	% dentro de Sexo	9,8%	41,0%	32,8%	8,2%	8,2%	100,0%
Sexo	Femenino						
	Recuento	5	15	10	10	0	40
	% dentro de Sexo	12,5%	37,5%	25,0%	25,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	11	40	30	15	5	101
	% dentro de Sexo	10,9%	39,6%	29,7%	14,9%	5,0%	100,0%

No obstante, al entrevistar a algunos directivos de las primeras gestiones, ellos mencionaron que no se entabló ningún tipo de vínculos con otras instituciones, esta situación ha venido revirtiéndose durante las últimas gestiones.

4.1.6. Gestión administrativa

En la misma línea que Tichahuanca (2017), se parte de la idea de que la participación activa de los agentes y/o miembros de cualquier institución mejora los distintos aspectos de la gestión institucional, tales como: aspecto administrativo, planeación, control y proyección. En consecuencia, la participación influye significativamente sobre la gestión institucional. Es en este sentido que en la investigación se consideró conocer la postura de los agremiados frente a aspectos claves de la gestión administrativa tales como: el trámite para la colegiatura y la habilitación.

Los resultados obtenidos muestran que el 55% de la población encuestada considera que el trámite para la colegiatura durante su afiliación es *buena*, sin embargo, hay un buen porcentaje que la considera *regular* (35%). Ahora, si se analiza por sexo, se encontró que el mayor porcentaje que considera al proceso de trámite como *regular* se encuentra en el sexo masculino (ver Tabla 24).

Tabla 24*Trámite para la colegiatura durante la afiliación, por sexo.*

		Considera que el trámite para la colegiatura durante su afiliación, es				Total	
		Excelente	Buena	Regular	No aplica		
Sexo	Masculino	Recuento	6	25	25	5	61
		% dentro de Sexo	9,8%	41,0%	41,0%	8,2%	100,0%
	Femenino	Recuento	0	30	10	0	40
		% dentro de Sexo	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%	100,0%
Total		Recuento	6	55	35	5	101
		% dentro de Sexo	5,9%	54,5%	34,7%	5,0%	100,0%

Al analizar la siguiente tabla (Tabla 25), se visualiza que el 55% de los encuestados que no están habilitados considera que el trámite para la colegiatura es *excelente*. Y, un considerable 39% de los encuestados habilitados lo consideran *regular*.

Tabla 25*Trámite para la colegiatura durante su afiliación, por condición de habilidad*

			Considera que el trámite para la colegiatura durante su afiliación, es				Total
			Excelente	Buena	Regular	No aplica	
Condición de habilidad	Sí estoy habilitado	Recuento	0	50	35	5	90
		% dentro de Condición de habilidad	0,0%	55,6%	38,9%	5,6%	100,0%
	No estoy habilitado	Recuento	6	5	0	0	11
		% dentro de Condición de habilidad	54,5%	45,5%	0,0%	0,0%	100,0%
Total		Recuento	6	55	35	5	101
		% dentro de Condición de habilidad	5,9%	54,5%	34,7%	5,0%	100,0%

A continuación, los datos revelan que más del 55% de los encuestados no habilitados afirman que el trámite para la habilitación es *excelente*. Por lo tanto, la gestión en torno a la expedición de certificados de habilitación no tiene una considerable consideración negativa entre los no habilitados ni habilitados (ver Tabla 26) lo que pone en reflexión la verdadera razón por la que una parte de los agremiados no están al día en sus aportes. Esta apunta, según se ha constatado en algunos archivos, a la débil identidad del sociólogo y su compromiso con la profesión.

Tabla 26

Trámite para la habilitación durante la afiliación

			Considera que el trámite para la habilitación durante su afiliación, es:					Total
			Excelente	Buena	Regular	Malo	No aplica	
		Recuento	10	50	25	0	5	90
	Sí estoy habilitado	% dentro de Condición de habilidad	11,1%	55,6%	27,8%	0,0%	5,6%	100,0%
Condición de habilidad		Recuento	6	0	0	5	0	11
	No estoy habilitado	% dentro de Condición de habilidad	54,5%	0,0%	0,0%	45,5%	0,0%	100,0%
		Recuento	16	50	25	5	5	101
Total		% dentro de Condición de habilidad	15,8%	49,5%	24,8%	5,0%	5,0%	100,0%

4.2. Legitimidad Profesional de los Agremiados del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca

Esta variable (legitimidad profesional) fue analizada desde tres (03) ámbitos fundamentales: pragmática, moral y cognitiva. Así mismo, la información recolectada proviene de las personas que ostentan el máximo cargo de seis (06) instituciones y/o facultades presentes en la sociedad, estas son: ForoSalud, Executive Language Services, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cajamarca, Lestonnac, Consorcio San Martín y el Gobierno Regional de Cajamarca.

4.2.1 Pragmática

Este aspecto hace referencia, de acuerdo con Robles (2016), a que esta dimensión de la legitimidad se basa en los cálculos egoístas de los públicos más inmediatos de una organización, es decir es un juicio referido a lo que *yo* puedo obtener de la organización. A su vez, este enunciado aplica de igual forma al hecho de que es lo que la sociedad pueda recibir del trabajo profesional del sociólogo. Ello es importante de ser considerado, puesto que, las organizaciones mantienen relaciones directas con su entorno inmediato, dichas relaciones pueden convertirse en relaciones de poder.

Los resultados obtenidos muestran que el 50% de los empleadores de los sociólogos agremiados al Colegio de Sociólogos califica de *bueno* el desempeño que el profesional de sociología realiza dentro de sus instituciones. Y, únicamente el 17% de los empleadores encuestados no respondió a la pregunta por aspectos desconocidos (ver Tabla 27). Además, el mismo porcentaje al anterior revela que el trabajo que desempeña el profesional de sociología es *malo*.

Tabla 27

Desempeño del profesional de sociología

	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	1	16,7
Buena	3	50,0
Mala	1	16,7
No aplica	1	16,7
Total	6	100,0

4.2.2. Moral

Esta dimensión hace énfasis, tal como lo señalaron Diez, Blanco y Prado (s.f.), en las técnicas, procedimientos utilizados para alcanzar los objetivos son los apropiados. A diferencia de la pragmática, la moral no descansa en juicios sobre si un determinado tipo de acción beneficia al evaluador, sino sobre si un determinado tipo de acción *es lo que hay que hacer*.

Partiendo desde este punto, la metodología empleada por los profesionales en sociología y su desempeño en general deben estar dentro de los parámetros de la ética. Los resultados obtenidos muestran que el 50% de los empleadores calificó a los procedimientos y técnicas empleadas por los sociólogos en su desempeño profesional como *buena*, es decir que de acuerdo con ese porcentaje de empleadores la ética de los sociólogos está relacionado con la metodología que estos emplean en el trabajo de campo. Por otro lado, solo el 17% considera lo contrario (ver Tabla 28). Lo encontrado por Bertona (2018), es similar a lo que se encontró en la investigación ya que son ciertas estrategias las que tienden a legitimar la acción profesional; por ejemplo, el posicionamiento profesional está vinculado a un profundo respeto y compromiso con las poblaciones con las que se trabaja.

Tabla 28

Ética del profesional en sociología en una repercusión a la metodología en su trabajo desempeñado

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	3	50,0
Ni buena ni mala	1	16,7
Mala	1	16,7
No aplica	1	16,7
Total	6	100,0

A continuación, los resultados que se obtuvieron revelan que el 50% de los empleadores calificó de *ni buena ni mala* a la ética del sociólogo en el trabajo que este realizó. Y el 33% de los empleadores la calificó de *buena* y, solo el 17 % la calificó de *muy buena* (ver Tabla 29).

Tabla 29

Ética del profesional en sociología en el trabajo realizado

	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	1	16,7
Buena	2	33,3
Ni buena ni mala	3	50,0
Total	6	100,0

4.2.3. Cognitiva

La legitimidad cognitiva viene derivada de tomar como propio el sistema de creencias, formulado por profesionales y científicos, donde se especifica y codifica el conocimiento, dando por sentado supuestos que aportan un marco de actuación para las rutinas diarias y también para las más especializadas (Scott 1994, citado por Diez et. al s/f). Así mismo, los siguientes resultados guardan similitud con los resultados obtenidos por Diez, et. En la Tabla 30 se puede apreciar que el 50% de los empleadores consideran que los artículos de divulgación elaborados y presentados por los sociólogos son de buena calidad por lo que estos divulgan la realidad de sus propias instituciones y dicha información ayuda a solucionar problemas que éstas están afrontando.

Tabla 30

Calidad de los artículos de divulgación elaborados y presentados por los profesionales en sociología

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	3	50,0
Ni buena ni mala	1	16,7
No aplica	2	33,3
Total	6	100,0

Adicionalmente, la siguiente Tabla muestra que la mitad de empleadores (50%) no considera que los artículos científicos elaborados por los sociólogos tengan una utilidad cognitiva ni práctica, por un lado. Por otro lado, sólo el 17% de los encuestados considera que la calidad de los artículos científicos elaborados y presentados por los profesionales en sociología es *buena*. El mismo porcentaje figura en aquellos porcentajes referentes a aquellos que se considera la calidad de dichos artículos como *ni buena ni mala* y *mala* (ver Tabla 31).

Tabla 31*Calidad de los artículos científicos elaborados por los profesionales en sociología*

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	1	16,7
Ni buena ni mala	1	16,7
Mala	1	16,7
No aplica	3	50,0
Total	6	100,0

Con una repercusión a los informes de trabajo elaborados y presentados por los sociólogos, el 50% de los empleadores manifestaron que la calidad de los mismos es *buena*. Y, únicamente, el 17% considera que no es *ni buena ni mala*. Finalmente, el 33% de los empleadores tuvo cierta reserva al momento de calificar la calidad de dichos informes (ver Tabla 32).

Tabla 32*Calidad de los informes de trabajo elaborados y presentados por los profesionales en sociología*

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	3	50,0
Ni buena ni mala	1	16,7
No aplica	2	33,3
Total	6	100,0

Finalmente, los resultados obtenidos sobre la calidad de los informes de investigación elaborados y presentados por los profesionales de sociología son un poco desalentadores. El 50% de los empleadores considera que dichos informes son de *mala* calidad; el 17% manifiesta que la calidad no es buena ni mala (ver Tabla 33)

Tabla 33*Calidad de los informes de investigación elaborados y presentados por los profesionales en sociología*

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	1	16,7
Ni buena ni mala	1	16,7
Mala	3	50,0
No aplica	1	16,7
Total	6	100,0

4.3. Contrastación de las Variables de la Hipótesis General

4.3.1 Pruebas de Chi Cuadrado para las Dimensiones de la Variable *Gestión Institucional* con la variable *Legitimidad Profesional*

4.3.1.1. Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión *Visión* con la variable *Legitimidad profesional*.

La Tabla 34 muestra que no existe una repercusión significativa entre la dimensión *visión* de la variable *gestión institucional* y la variable legitimidad, porque el nivel de significancia es mayor a 0,05 ($0,953 > 0,05$). Sin embargo, debido a la naturaleza de la investigación y a los distintos instrumentos empleados se afirma lo siguiente: Los documentos encontrados en el archivo del Colegio profesional muestran que la visión se encuentra registrada en unos de los instrumentos de gestión del gremio profesional, este es: su plan estratégico. En consecuencia, los miembros de las juntas directivas y los afiliados cuentan un instrumento que les permite no sólo direccionarse hacia un fin determinado sino que también involucrarse en las acciones.

Tabla 34

Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Visión con la variable Legitimidad profesional.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,670 ^a	8	,953
Razón de verosimilitudes	2,666	8	,954
Asociación lineal por lineal	,594	1	,441
N de casos válidos	101		

4.3.1.2. Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Misión con la variable Legitimidad profesional.

La Tabla 35 muestra que existe una repercusión significativa entre la dimensión *misión* de la variable *gestión institucional* y la variable legitimidad porque el nivel de significancia es menor a 0,05 ($0,047 < 0,05$).

Tabla 35

Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Misión con la variable Legitimidad profesional.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,673 ^a	8	,047
Razón de verosimilitudes	16,597	8	,035
Asociación lineal por lineal	,263	1	,608
N de casos válidos	101		

4.3.1.3. Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Liderazgo con la variable Legitimidad profesional.

La Tabla 36 muestra que existe una repercusión significativa entre la dimensión *Liderazgo* de la variable *gestión institucional* y la variable legitimidad, porque el nivel de significancia es menor a 0,05 ($0,004 < 0,05$).

Tabla 36*Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Liderazgo con la variable Legitimidad profesional.*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	72,470 ^a	44	,004
Razón de verosimilitudes	94,531	44	,000
Asociación lineal por lineal	1,269	1	,260
N de casos válidos	101		

4.3.1.4. Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Capacitación con la variable Legitimidad profesional.

La Tabla 37 muestra que no existe una repercusión significativa entre la dimensión *capacitación* de la variable *gestión institucional* y la variable legitimidad, porque el nivel de significancia es mayor a 0,05 ($0,266 > 0,05$). Sin embargo, debido a la naturaleza de la investigación y a los distintos instrumentos empleados se afirma lo siguiente: según las fuentes documentales (convenios y listas de asistencias) con las que cuenta el gremio profesional, las juntas directivas han venido gestionando seminarios y simposios internacionales, talleres, cursos (resolución de conflictos sociales, entre otros), conversatorios (el rol del sociólogo, entre otros) desde su creación hasta el 2019 (periodo de estudio). La finalidad de gestionar esas actividades académicas fue brindar herramientas teóricas y conceptuales a sus agremiados (as).

Tabla 37*Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Capacitación con la variable Legitimidad profesional*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,049 ^a	16	,266
Razón de verosimilitudes	23,382	16	,104
Asociación lineal por lineal	3,946	1	,047
N de casos válidos	101		

4.3.1.5. Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Asociatividad con la variable Legitimidad profesional.

La Tabla 38 muestra que no existe una repercusión significativa entre la dimensión *asociatividad* de la variable *gestión institucional* y la variable legitimidad, porque el nivel de significancia es mayor a 0,05 ($0,301 > 0,05$). Sin embargo, debido a la naturaleza de la investigación y a los distintos instrumentos empleados se afirma lo siguiente: según las fuentes documentales (convenios, actas y resoluciones) con las que cuenta el gremio profesional, las juntas directivas han entablado diferentes convenios interinstitucionales, estas organizaciones, son: Plan Salud, Idea Solutions, Formadores para el cambio, CEDEPAS, Revista Catequil Tekné entre otras instituciones. Asimismo, las juntas directivas trabajan conjuntamente con la mesa de concertación en Cajamarca, Gobierno Regional, entre otras. La finalidad de insertarse a estos espacios es darle vida institucional al colegio y fortalecer el reconocimiento del colegio ante la sociedad.

Tabla 38*Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión Asociatividad con la variable Legitimidad profesional*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,405 ^a	16	,301
Razón de verosimilitudes	23,254	16	,107
Asociación lineal por lineal	,143	1	,705
N de casos válidos	101		

4.3.1.6. Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión gestión administrativa con la variable Legitimidad profesional.

La Tabla 39 muestra que no existe una repercusión significativa entre la dimensión *gestión administrativa* de la variable *gestión institucional* y la variable legitimidad, porque el nivel de significancia es mayor a 0,05 ($0,596 > 0,05$). No obstante, debido a la naturaleza de la investigación y a los distintos instrumentos empleados se afirma lo siguiente: los archivos muestran que el tiempo para la expedición de constancias de habilitación se ha ido reduciendo de siete (7) días a 24 o 72 horas; la tendencia es a su continua reducción. Por otro lado, el tiempo para la expedición de la colegiatura se puede ver desde dos aristas: la primera, en torno al interior del gremio profesional regional, se comprobó que los expedientes se derivan a la sede central (Lima) al día siguiente que el futuro agremiado lo ingresa. La segunda, en torno al exterior del gremio profesional regional, se corroboró que la expedición del documento puede demorar de un mes a dos meses, no obstante, el código de colegiatura se brinda dentro de siete (7) días hábiles. Dicho código permite al agremiado tramitar su constancia de habilitación.

Tabla 39*Prueba de Chi Cuadrado para la dimensión gestión administrativa con la variable Legitimidad profesional*

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,873 ^a	20	,596
Razón de verosimilitudes	21,519	20	,367
Asociación lineal por lineal	1,236	1	,266
N de casos válidos	101		

4.3.2. Prueba de Chi Cuadrado de la Variable *Gestión Institucional* con la variable *Legitimidad Profesional*

Hipótesis alternativa (H1). La gestión institucional del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca contribuye positivamente en la legitimidad profesional de los sociólogos, 1992 – 2019.

Hipótesis nula (H0). La gestión institucional del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca no contribuye positivamente en la legitimidad profesional de los sociólogos, 1992 – 2019.

Tabla 40*Prueba de Chi Cuadrado de la Variable Gestión Institucional con la variable Legitimidad Profesional*

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	74,614 ^a	48	,008
Razón de verosimilitudes	97,203	48	,000
Asociación lineal por lineal	,281	1	,596
N de casos válidos	101		

Interpretación

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0.008 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Luego, se concluye que a un nivel de significancia de 0,008 la gestión institucional del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca contribuye positivamente en la legitimidad profesional de los sociólogos, 1992 – 2019.

A partir de los resultados obtenidos y la discusión teórica, el trabajo de investigación permite abrir nuevas líneas de estudio para futuras investigaciones, por ejemplo: gestión estratégica y su relación con el clima profesional, visión, capacitación, asociatividad y gestión administrativa como predictores estratégicos de la legitimidad profesional de los colegios profesionales, entre otros.

Conclusiones

1. La gestión institucional repercute de manera significativa en la legitimidad profesional. Esto se contrasta con el valor obtenido menor que 0,05 ($0,008 < 0,05$). La misión y el liderazgo, dimensiones de la variable gestión institucional, repercuten de forma positiva en la legitimidad profesional, esto se muestra con los valores obtenidos 0,047 y 0,004 menores a 0,05; respectivamente. Por otro lado, el análisis de las dimensiones que no lograron el nivel de significancia, fueron: visión, capacitación, asociatividad y gestión administrativa.
2. Según el análisis de las entrevistas a los exdirectivos y documentación institucional del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca, se obtuvieron resultados de seis (06) elementos estratégicos clave. Sobre la visión, el 65% de los encuestados manifiesta que la institución posee una visión adecuada y el 70% considera que esta invita a involucrarse en las acciones de la institución. En cuanto a la misión, el 65% de los encuestados considera que esta define el rol de la institución y el 51% la define desde las actividades que deben realizarse; la capacitación es percibida por un 35% como aspecto importante para la institución. Sobre la gestión administrativa, el 55% de los encuestados la considera como *buena*, esta involucra a los procesos de trámite para la colegiatura y la constancia de habilitación los cuales han contribuido de manera significativa en la legitimidad profesional de los sociólogos ante la sociedad cajamarquina.
3. La legitimidad profesional del sociólogo presenta tres dimensiones: pragmática, moral y cognitiva. Con respecto a la primera dimensión, pragmática, el 50% de los empleadores de los sociólogos manifestó que el desempeño del profesional de

sociología es *bueno* por lo que se entiende lo siguiente: lo que la sociedad o la institución empleadora recibe esta de acuerdo a sus intereses. En la segunda dimensión, moral, el 50% de los empleadores manifestó que la forma en que los sociólogos realizan sus actividades es aceptable para sus instituciones. Finalmente, con una repercusión a la tercera dimensión, cognitiva, los empleadores se pronunciaron sobre la calidad de la producción académica (artículos de divulgación, artículos científicos, informes de trabajos y de investigación) de los sociólogos. El 50% consideró que la calidad de los artículos de divulgación es *bueno*; el mismo porcentaje considero de la misma calidad a los informes de trabajo. Así mismo, el 17% de los empleadores consideró que la calidad de los informes de investigación es *bueno*.

4. Los profesionales encuestados que integran el Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca presentan las siguientes características: El 89% de los agremiados se encuentran habilitados y, el 11% no se encuentran en condición de habilitado. Adicionalmente, el 60% de los encuestados pertenece al sexo masculino y, el 40% de los encuestados son del sexo femenino. En una repercusión a la edad se aprecia que la población más joven (entre 25 -35 años) es el 46% de los profesionales encuestados; y el 10% representa a los agremiados de mayor edad.

Recomendaciones

1. A partir de los resultados obtenidos y la discusión teórica, se recomienda impulsar nuevos trabajos de investigación: gestión estratégica y su relación con el clima profesional, visión, capacitación, asociatividad y gestión administrativa como predictores estratégicos de la legitimidad profesional de los colegios profesionales, entre otros.
2. Se recomienda al Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca modernizar el aparato logístico para garantizar mayor eficiencia en la expedición de constancias de habilitación, entre otros trámite administrativos. Asimismo, elaborar propuestas de capacitación que incluyan el marco jurídico y los instrumentos de gestión que rigen el funcionamiento del gremio profesional.
3. Se recomienda a la junta directiva elaborar un plan de seguimiento a las diferentes investigaciones que los agremiados estén elaborando o hayan elaborado, con la finalidad de contar con data actualizada y, de esta manera, responder a las necesidades sociales.
4. Se recomienda a la Junta Directiva elaborar un manual de procedimientos que incluya diferentes trámites; por ejemplo, el de colegiatura, habilitación, entre otros.

Referencias

- Aldana Guadalupe, E. W. (2013). *La gestión institucional y el clima laboral en las I.E. 'Francisco Bolognesi' y 'Nuestra Señora de Fátima' de la Oroya – Junín.*
<https://core.ac.uk/download/pdf/323349149.pdf>
- Bernales, E. (1999). *La Constitución de 1993. Análisis comparado.* 5ta edición. Editora RAO SRL Lima - Perú
- Bertona, M. C. (2018). La legitimidad del Trabajo Social en equipos de salud interdisciplinarios. *ConCienciaSocial*, 1(2), 50–69.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano.* Editorial Mc Graw Hill.
https://www.academia.edu/25792388/Libro_gestion_del_talento_humano_chiavenato
- Colegio de Sociólogos del Perú. (2015a). *Plan Estratégico del Colegio de Sociólogos del Perú 2015- 2021.* http://colegiodesociologosperu.org.pe/wp-content/uploads/PLAN ESTRATÉGICO DEL COLEGIO DE SOCIOLOGOS DEL PERÚ_2015-2021.pdf
- Colegio de Sociólogos del Perú. (2015b). *CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL DEL COLEGIO DE SOCIOLOGOS DEL PERÚ SECCIÓN I FUNDAMENTOS BÁSICOS.* http://colegiodesociologosperu.org.pe/wp-content/uploads/CODIGO_DE_ETICA_PROFESIONAL.pdf
- Ley de Creación del Colegio de Sociólogo del Perú,* (1989) (Ley del Congreso de la República del Perú). https://colegiodesociologosperu.org.pe/estatuto/#dfli-pdf_10235/1/
- Ley de Institucionalización del Consejo Nacional de Decanos de los Colegios Profesionales del Perú,* (2006) (Ley del Congreso de la República del Perú).

https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos//2006_2011/ADLP/Normas_Legales/28948-LEY.pdf

Córdova Oblitas, C. A., Morales Cueva, G. A., y Samamé Martínez, J. A. (2015).

Desarrollo de un SGSI para los Colegios Profesionales en la Región Lambayeque.

Caso de estudio: Colegio de Ingenieros.

<https://core.ac.uk/download/pdf/147580006.pdf>

Davis, R. (1951). *Fundamentals of top Management*. Editorial Harper & Row.

Díez Martín, F., Blanco González, A., y Prado Román, C. (s.f.). *MEDICIÓN DE LA*

LEGITIMIDAD ORGANIZACIONAL: EL CASO DE LAS SOCIEDADES DE

GARANTÍA RECÍPROCA. Recuperado Octubre 6, 2020, de

[https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/77686/medicion_de_la_legitimidad_organizacionel_caso_de_las_sociedades_de_garantia_reciproca.pdf;jsessionid=D60](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/77686/medicion_de_la_legitimidad_organizacionel_caso_de_las_sociedades_de_garantia_reciproca.pdf;jsessionid=D609E5ACBB9925D97D8DE1EEC46CB01D?sequence=1&isAllowed=y)

[9E5ACBB9925D97D8DE1EEC46CB01D?sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/77686/medicion_de_la_legitimidad_organizacionel_caso_de_las_sociedades_de_garantia_reciproca.pdf;jsessionid=D609E5ACBB9925D97D8DE1EEC46CB01D?sequence=1&isAllowed=y)

El País. (2012). *Una revolución en los Colegios Profesionales*.

[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2012/08/27/economia/1346180145_850215.](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2012/08/27/economia/1346180145_850215.html)

[html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2012/08/27/economia/1346180145_850215.html)

Freidson, E. (2001). *La teoría de las profesiones. Estado del arte: Vol. XXIII* (Issue 93).

<http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v23n93/v23n93a3.pdf>

Giner, S., Lamo de Espinosa, E., y Torres, C. (2002). *Diccionario de Sociología*. Alianza

Editorial.

Habermas, J. (1981). *La reconstrucción del materialismo histórico*. Ed. Taurus.

Henderson, P. (1935). *General Sociology*. Harvard University.

Hosking, D. (1984). *Proceso de toma de decisiones y negociación*. Editorial Gruneberg.

Kipnis, D. (1976). *The power Holders*. University of Chicago.

Maquiavelo, N. (1531). *El príncipe*. Nostica Editorial.

- McConkey, D. (1972). *¿Cómo gestionar por resultados?* American Management Association.
- Medina, J. J. (2007). *Hacia dónde van los Colegios Profesionales*.
https://www2.coitt.es/res/revistas/Antena167_05_Economia_y_gestion.pdf
- Robles López, C. M. (2017). *La reputación y la legitimidad como bienes intangibles en el sector público. El caso del Ministro y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2011 - 2015)* [Universidad Complutense de Madrid].
<http://eprints.ucm.es/44275/1/T39126.pdf>
- Ruiz Olabuenaga, J. (1995). *Sociología de las organizaciones*. Editorial Universidad de Deusto.
- Scott, W., y Mitch, T. (2012). *Sociología de la organización*. Editorial El Ateneo.
- Ticlahuanca Santos, F. (2008). Estilo de organización participativa y su influencia sobre la gestión institucional de la Institución Educativa N° 16772, Palambe, Sallique, 2014 [Universidad Nacional de Cajamarca]. En *Universidad Nacional de Cajamarca*. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1009>
- Torres Mondragón, O. (2015). Enfoque de los círculos de calidad como modelo escolar, para mejorar la gestión institucional en la Institución Educativa N° 16058, Caserío Salabamba, Distrito Las Pirias – Jaén, 2014. [Universidad Nacional de Cajamarca]. En *Universidad Nacional de Cajamarca*.
<http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1009>
- Tréspidi, M. Á. (2005). Reflexiones acerca de la gestión profesional de la comunicación institucional en instituciones universitarias. *Question, 1(7)*.
- Tribunal Constitucional. (Febrero 20, 2006). *00027-2005-AI*.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00027-2005-AI.html>
- Valles, J. M. (2002). *Ciencia Política: Una introducción*.

Weber, M. (1981). *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica.

<https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/08/max-weber-economia-y-sociedad.pdf>

Woodward, J. (1965). *Organizaciones industriales: Teoría y práctica*. Oxford University.

Apéndices

Apéndice 1: Cuestionario a los empleadores de los sociólogos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN GERENCIA SOCIAL



CUESTIONARIO A LOS EMPLEADORES DE LOS SOCIÓLOGOS

El presente cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre la gestión institucional del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca, 1992 – 2019.

INSTRUCCIONES

Lea con atención cada enunciado y marque con una ASPA (X) la valoración que Ud. crea pertinente. A continuación, se muestra la valoración y los enunciados.

Valoración: 1= Muy buena 2= buena 3= Ni buena ni mala 4= Mala
5= Muy mala. 6= No aplica

Enunciados	Valoración					
	1	2	3	4	5	6
- ¿Cómo calificaría el desempeño del profesional en sociología?						
- ¿Cómo calificaría la ética del profesional en sociología en el trabajo realizado?						
- ¿Cómo calificaría la ética del profesional en sociología en una repercusión a la metodología en su trabajo desempeño?						
- ¿Cómo calificaría la calidad de los artículos científicos elaborados por los profesionales en sociología?						
- ¿Cómo calificaría los artículos de divulgación elaborados por los profesionales en sociología?						
- ¿Cómo calificaría los informes de trabajo elaborados y presentados por los profesionales en Sociología?						
- ¿Cómo calificaría los informes de investigación elaborados y presentados por los profesionales en Sociología?						
- En términos generales cómo califica usted el trabajo realizado por los profesionales de sociología en su organización y/o instituciones.						
Total de sociólogos que laboran en la institución						

Gracias por su colaboración

Apéndice 2: Cuestionario a los profesionales de sociología



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA ESCUELA DE POST GRADO MAESTRÍA EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN GERENCIA SOCIAL



CUESTIONARIO A LOS PROFESIONALES DE SOCIOLOGÍA

El presente cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre la gestión institucional del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca, 1992 – 2019.

I. DATOS GENERALES

1. Sexo
 - a. Masculino ()
 - b. Femenino ()
2. Edad
 - a. 25 años – 35 años ()
 - b. 36 años – 46 años. ()
 - c. 47 años - 57 años. ()
 - d. 58 años – 69 años ()
 - e. 70 años a más ()
3. Condición de habilidad.
 - a. Sí estoy habilitado. ()
 - b. No estoy habilitado. ()
4. Año de incorporación al Gremio profesional
 - a. Entre 1992 – 1996 cuyo Decano fue el colega José Manuel Dávila Cisneros. ()
 - b. Entre 1996 – 1998 cuyo Decano fue el colega Jaime Aliaga Apaestegui. ()
 - c. Entre 1998 – 2000 cuyo Decano fue el colega Jorge Luis Becerra Muñoz. ()
 - d. Entre 2002 – 2006 cuyo Decana fue la colega Elva Esperanza Gálvez Lara. ()
 - e. Entre 2007 – 2010 cuyo Decano fue el colega Hugo Holden Díaz. ()
 - f. Entre 2011 – 2015 cuyo Decano fue el colega Humberto Caruajulca Medina. ()
 - g. Entre 2015 – 2017 cuyo Decano fue el colega Victor Roncal Muñoz. ()
 - h. Entre 2017 – 2019 cuyo Decano fue el colega Alex Gonzáles Anampa ()

II. GESTIÓN INSTITUCIONAL

Lea con atención cada enunciado y marque con una ASPA (X) la valoración que Ud. crea pertinente. A continuación, se muestra la valoración y los enunciados.

Visión: Somos un colegio profesional fortalecido y posicionado en la sociedad y con propuestas científico sociales asumidas por los tomadores de decisiones regionales y nacionales.		
5. Ud. Considera que la visión revela la dirección apropiada de la organización.	Si	No
6. Ud. Considera que la visión invita al involucramiento de las acciones.	Si	No

Misión Consolidar nuestra organización, legitimar nuestra profesión y posicionar nuestras propuestas científicosociales” define realmente el rol de la institución.		
7. Ud. Considera que la misión define realmente el rol de la institución.	Si	No
8. Ud. Considera que la misión define las actividades que se deben realizar	Si	No

Califique el Liderazgo del Decano con el que Ud. Se colegió						
9. Califique usted el liderazgo del decano José Manuel Dávila Cisneros. Periodo 1992 – 1996.	Excelente (1)	Buena (2)	Regular (3)	Mala (4)	Pésima (5)	No aplica (6)
10. Califique usted el liderazgo del decano Jaime Aliaga Apaéstegui. Periodo 1996 – 1998.	Excelente (1)	Buena (2)	Regular (3)	Mala (4)	Pésima (5)	No aplica (6)
11. Califique usted el liderazgo del decano Luis Becerra Muñoz. Periodo 1998 – 2000.	Excelente (1)	Buena (2)	Regular (3)	Mala (4)	Pésima (5)	No aplica (6)
12. Califique usted el liderazgo del decano Elva Esperanza Gálvez Lara. Periodo 2002 – 2006.	Excelente (1)	Buena (2)	Regular (3)	Mala (4)	Pésima (5)	No aplica (6)
13. Califique usted el liderazgo del decano Hugo Holden Díaz. Periodo 2007 – 2010.	Excelente (1)	Buena (2)	Regular (3)	Mala (4)	Pésima (5)	No aplica (6)
14. Califique usted el liderazgo del decano Humberto Caruajulca Medina. Periodo 2011 – 2015.	Excelente (1)	Buena (2)	Regular (3)	Mala (4)	Pésima (5)	No aplica (6)

15. Califique usted el liderazgo del decano Víctor Roncal Muñoz. Periodo 2015 – 2017.	Excelente (1)	Buena (2)	Regular (3)	Mala (4)	Pésima (5)	No aplica (6)
16. Califique usted el liderazgo del decano Alex Gonzalez Anampa. Periodo 2017 – 2019.	Excelente (1)	Buena (2)	Regular (3)	Mala (4)	Pésima (5)	No aplica (6)

Capacitación durante las distintas gestiones

17. Evalúe Ud. Las actividades de capacitación (cursos, talleres, etc) durante su afiliación al colegio	Excelente (1)	Buena (2)	Regular (3)	Mala (4)	Pésima (5)	No aplica (6)
---	------------------	--------------	----------------	-------------	---------------	------------------

Asociatividad durante las distintas gestiones

18. La una repercusión del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca con otros Colegios Profesionales durante su afiliación, es:	Excelente (1)	Buena (2)	Regular (3)	Mala (4)	Pésima (5)	No aplica (6)
--	------------------	--------------	----------------	-------------	---------------	------------------

Gestión Administrativa

19. Considera que el trámite para la colegiatura durante su afiliación, es:	Excelente (1)	Buena (2)	Regular (3)	Mala (4)	Pésima (5)	No aplica (6)
20. Considera que el trámite para la habilitación durante su afiliación, es:	Excelente (1)	Buena (2)	Regular (3)	Mala (4)	Pésima (5)	No aplica (6)

Gracias por su colaboración

Apéndice 3: Entrevista a Ex directivos del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS CON MENCION EN GERENCIA SOCIAL



ENTREVISTA A EX DIRECTIVOS DEL COLEGIO DE SOCIÓLOGOS DEL PERÚ – REGIÓN CAJAMARCA

Fecha de la Entrevista: _____

Entrevistado:

Cargo: _____

Introducción:

La presente entrevista tiene con finalidad indagar aspectos relacionados a la gestión que se realizó durante su participación como integrante de la Junta Directiva del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca.

Preguntas:

1. ¿Qué opinión tiene Ud. Del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca?
2. ¿Cuáles son los principales logros alcanzados durante la gestión de la que fue parte?
3. ¿Qué estrategias emplearon para lograr ello?
4. ¿De qué manera se distribuyeron las funciones a realizar?
5. ¿Cómo calificaría el rol desempeñado por el Decano?
6. Durante su gestión ¿se entablaron vínculos con otras instituciones? ¿De qué tipo fueran estas?
7. ¿Cómo visualiza al Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca dentro de cinco (05) años?
8. De manera general, analice la gestión del colegio de sociólogos de Cajamarca
9. Evalúe el trabajo de sociólogos en y su imagen en la sociedad cajamarquina
10. De qué manera se ha trabajado para consolidar la legitimidad de los profesionales de Sociología

Gracias por su colaboración

Apéndice 3: Matriz de consistencia

Gestión Institucional y Legitimidad Profesional de los profesionales del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca, 1992 – 2019.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones.	Metodología
¿Cómo contribuye la gestión institucional del Colegio Sociólogos del Perú – Región Cajamarca en la legitimidad profesional de los sociólogos, 1992-2019?	<p>a. Objetivo general Analizar la contribución de la gestión institucional del Colegio de Sociólogos del Perú de la Región Cajamarca contribuye en la legitimidad profesional del sociólogo, 1992 – 2019.</p> <p>b. Objetivos específicos</p> <p>a. Evaluar la gestión institucional del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca, 1992 – 2019 en una repercusión a la legitimidad profesional.</p> <p>b. Conocer el nivel de legitimidad de los profesionales de sociología del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca, 1992 – 2019.</p> <p>c. Establecer el balance de la repercusión de las dimensiones de la gestión institucional del Colegio de sociólogos en la legitimidad profesional.</p>	La gestión institucional del Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca contribuye positivamente en la legitimidad profesional de los sociólogos, 1992 – 2019.	<p>A. <u>Gestión institucional</u></p> <p>a. Planificación</p> <p>b. Organización.</p> <p>c. Potencial humano.</p> <p>d. Administración</p> <p>B. <u>Legitimidad de los profesionales</u></p> <p>a. Pragmática</p> <p>b. Moral</p> <p>c. Cognitiva</p>	La investigación según su alcance es explicativa; según su diseño fue no experimental, porque se obtuvo la información de cada una de las variables sin manipularlas y tal como se muestra en la realidad y, según su secuencia temporal, fue transversal.

Población. y/o muestra

Gestión institucional

P.300; Nv.C. 95% M.E. 08% Muestra:101

5 ex directivos

Legitimidad profesional

6 jefes

Unidades de análisis: Junta directiva del CSP-RC,

centros laborales. Unidades de Observación:

Profesionales colegiados y habilitados y directivos de los C.L.

Técnicas: Revisión bibliográfica, Cuestionario, entrevista

Anexos

Anexo 1: Validación de los instrumentos de recojo de datos

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

a. Experto: *Gregorio Delgado Vilalaz*
 b. Especialidad: *Sociólogo*
 c. Cargo actual: *Director Depto. Cajas*
 d. Grado Académico: *Dr*
 e. Institución: *UNC*
 f. Tipo de instrumentos: *Autoinformación*
 g. Lugar y fecha: *C - 21-10-19*

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje que usted asigna a los instrumentos denominados "Cuestionario a los profesionales agremiados al Colegio de Sociólogos del Perú - Región Cajamarca" y "Cuestionario a los empleadores de sociólogos"

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de los instrumentos para con los indicadores.	X					
02	Formulación con lenguaje apropiado.	X					
03	Adecuado para los sujetos en estudio.	X					
04	Facilita la prueba de la hipótesis.	X					
05	Suficiente para medir la(s) variable(s).	X					
06	Facilita la interpretación de los instrumentos.	X					
07	Coherencia entre el cuadro de operacionalización de variables y la elaboración de los cuestionarios	X					
08	Expresados en hechos medibles.	X					
09	Tienen secuencia lógica.	X					
10	Basados en aspectos teóricos.		X				

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

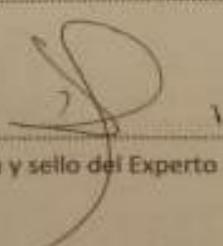
.....

.....

.....

.....

.....


 Firma y sello del Experto

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- a. Experto: *Oscar Patulpo Silva Rodríguez*
- b. Especialidad: *Sociólogo*
- c. Cargo actual: *Docente*
- d. Grado Académico: *Doctor*
- e. Institución: *UNIC*
- f. Tipo de instrumentos: *Cuestionarios y Entrevistas*
- g. Lugar y fecha: *C-21-10-19*

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje que Usted asigna a los instrumentos denominados "Cuestionario a los profesionales afiliados al Colegio de Sociólogos del Perú - Región Cajamarca" y "Cuestionario a los empleadores de sociólogos"

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores con instrumentos.	X					
02	Formulación con lenguaje apropiado.	X					
03	Adecuado para los sujetos en estudio.	X					
04	Facilita la prueba de la hipótesis.			X			
05	Suficiente para medir la(s) variable(s).	X					
06	Facilita la interpretación de los instrumentos.	X					
07	Coherencia entre el cuadro de operacionalización de variables y la elaboración de los cuestionarios	✓					
08	Expresados en hechos medibles.	X					
09	Tienen secuencia lógica.	X					
10	Basados en aspectos teóricos.			X			

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....

.....



 Firma y sello del Experto

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- a. Experto: Doris Teresa Castañeda Abanto.
- b. Especialidad: Socióloga.
- c. Cargo actual: Docente Universitaria.
- d. Grado Académico: Doctora en Ciencias.
- e. Institución: Universidad Nacional de Cajamarca.
- f. Tipo de instrumentos: Cuestionarios
- g. Lugar y fecha: 19 de octubre de 2019.

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje que Usted asigna a los instrumentos denominados "Cuestionario a los profesionales afiliados al Colegio de Sociólogos del Perú – Región Cajamarca" y "Cuestionario a los empleadores de sociólogos"

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

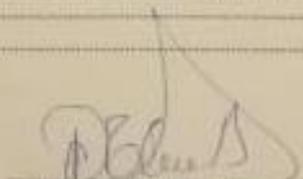
II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores con instrumentos.	X					
02	Formulación con lenguaje apropiado.	X					
03	Adecuado para los sujetos en estudio.	X					
04	Facilita la prueba de la hipótesis.		X				
05	Suficiente para medir la(s) variable(s).	X					
06	Facilita la interpretación de los instrumentos.	X					
07	Coherencia entre el cuadro de operacionalización de variables y la elaboración de los cuestionarios	X					
08	Expresados en hechos medibles.	X					
09	Tienen secuencia lógica.	X					
10	Basados en aspectos teóricos.		X				

Coefficiente de valoración porcentual: $c =$ _____

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Los indicadores dentro la escala


 Firma y sello del Experto