



# **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

## **FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**



**INFLUENCIA DE LA LENGUA MATERNA EN LA INSERCIÓN  
LABORAL DE LAS EGRESADAS DEL PERIODO 2014 AL 2018 DE  
LA ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO – 2020.**

#### **TESIS**

#### **PRESENTADA POR:**

**Bach. YANIRA NIEVES GOMEZ CRUZ**

#### **PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**PUNO – PERÚ**

**2021**



## DEDICATORIA

A Dios en primer lugar por porque me brinda vida y salud y me siga guiando hacia el camino correcto, me regale sabiduría y por todas las bendiciones que he recibido.

Con mucho amor a mi Madre que siempre me cuida y me brinda su apoyo incondicional y a mi Padre, que a pesar de nuestra distancia física reciente, siento que está siempre conmigo aun que nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan importante para ti que lo anhelabas tanto como yo y que desde el cielo ahora me guías y proteges, siempre serán ellos, mi madre y mi padre que con tanto sacrificio me dieron la mejor herencia que es mi educación profesional a través de su esfuerzo, hicieron posible que continúe en esta labor tan importante para seguir adelante y cumplir con mis objetivos profesionales.



## AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Prestigiosa Universidad Nacional del Altiplano y a la Escuela Profesional de Trabajo Social, por todo el camino de mi formación profesional y por haberme abierto sus aulas para poder estudiar mi carrera, así como también a todos los docentes que me guiaron y brindaron sus conocimientos para seguir educándome e inculcándome a ser buen profesional.

Con mucha admiración a mi asesora de tesis, Dra. Betsabé Aurora Llerena Zea, por brindarme la oportunidad de recurrir a su conocimiento y capacidad, así como también haberme tenido tanta paciencia para guiarme, aconsejarme y brindarme todo sus conocimientos científicos durante el desarrollo de mi tesis.



# ÍNDICE GENERAL

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**ÍNDICE GENERAL**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**ÍNDICE DE ACRÓNIMOS**

**RESUMEN** ..... 9

**ABSTRACT**..... 10

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

**1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA** ..... 11

**1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA** ..... 14

1.2.1. Problema general ..... 14

1.2.2. Problema específico ..... 14

**1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**..... 14

1.3.1. Hipótesis general..... 14

1.3.2. Hipótesis específica ..... 15

**1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**..... 15

**1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN** ..... 16

1.5.1. Objetivo general..... 16

1.5.2. Objetivos específicos ..... 16

## **CAPÍTULO II**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

**2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**..... 17

2.1.1. Antecedentes internacionales..... 17

2.1.2. Antecedentes nacionales ..... 21



2.1.3. Antecedentes locales .....	24
<b>2.2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>24</b>
2.2.1. Lengua materna.....	24
2.2.2. Importancia de la lengua materna .....	25
2.2.3. Diferencia entre lengua materna y dialecto .....	25
2.2.4. Tipos de lenguas maternas en la región Puno.....	26
2.2.5. Dominio de lenguas maternas.....	26
2.2.6. Inserción laboral .....	26
2.2.7. Teorías de Inserción laboral.....	27
2.2.8. Oportunidad laboral .....	31
2.2.9. Nivel de competitividad en profesionales en Perú.....	32
2.2.10. Organizaciones que ofertan oportunidades laborales .....	33
2.2.11. Tipos de Organización .....	33
2.2.12. Experiencia laboral .....	34
2.2.13. Entrevistas laborales .....	35
<b>2.3. MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>36</b>

### CAPÍTULO III

#### MATERIALES Y MÉTODOS

<b>3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO .....</b>	<b>38</b>
<b>3.2. PERIODO Y DURACIÓN DE ESTUDIO .....</b>	<b>38</b>
<b>3.3. PROCEDENCIA DE MATERIAL UTILIZADO .....</b>	<b>38</b>
<b>3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA .....</b>	<b>39</b>
3.4.1. Población .....	39
3.4.2. Muestra .....	39
<b>3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO Y METODOLÓGICO .....</b>	<b>40</b>
3.5.1. Tipo de investigación.....	40
3.5.2. Diseño de la investigación .....	40



3.5.3. Nivel de investigación .....	40
3.5.4. Método .....	41
<b>3.6. PROCEDIMIENTO .....</b>	<b>41</b>
3.6.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	41
3.6.2. Validez y confiabilidad del instrumento .....	42
<b>3.7. VARIABLES .....</b>	<b>42</b>
3.7.1. Operacionalización de variables .....	43
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>44</b>
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>44</b>
<b>4.1. RESULTADOS .....</b>	<b>44</b>
4.1.1. Tipo de lengua materna en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – 2020. ....	44
4.1.2. Nivel de dominio de la lengua materna en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – 2020.....	50
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>57</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>58</b>
<b>VII. REFERENCIAS.....</b>	<b>59</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>63</b>

**ÁREA:** Derechos Humanos y Fortalecimiento Democrático

**TEMA:** Lengua materna, Inserción Laboral

**FECHA DE SUSTENTACIÓN: 22 de julio del 2022**



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	Número de egresados que participaron según año de egreso.....	40
<b>Tabla 2.</b>	Tipo de lengua materna y su influencia en el tipo de institución donde trabaja. .....	44
<b>Tabla 3.</b>	Tipo de lengua materna y su influencia en la zona de trabajo .....	46
<b>Tabla 4.</b>	Tipo de lengua materna y su influencia en la experiencia laboral .....	47
<b>Tabla 5.</b>	Determinación de Chi cuadrado para la hipótesis específica 1.....	49
<b>Tabla 6.</b>	Nivel de dominio de lengua materna y su influencia en el tipo de institución donde trabaja.....	50
<b>Tabla 7.</b>	Nivel de dominio de la lengua materna y su influencia con la zona de trabajo .....	52
<b>Tabla 8.</b>	Nivel de dominio de la lengua materna y su influencia en la experiencia laboral .....	52
<b>Tabla 9.</b>	Determinación de Chi cuadrado para la hipótesis específica 2.....	55



## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

INEI	: Instituto Nacional de Estadística e Informática
ENAJUV	: Encuesta Nacional de Juventud
UNAP	: Universidad Nacional del Altiplano
EPTS	: Escuela profesional de trabajo social
CV	: Currilum vitae
DS	: Decreto Supremo





## RESUMEN

La investigación titulada “Influencia de la lengua materna en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – 2020”, para lo cual se planteó como objetivo general: determinar la influencia de la lengua materna en la inserción laboral de las egresadas de periodo 2014 al 2018, la hipótesis general fue que la lengua materna influye significativamente en la inserción laboral de las egresadas de periodo 2014 al 2018; El tipo de investigación comprende el explicativo causal y se tuvo una muestra de tipo probabilístico teniendo la cantidad de 190 egresadas del periodo 2014 al 2018, la técnica fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario para recolectar los datos y para el procesamiento se utilizó el software estadístico SPSS Versión 26, llegando a los siguientes resultados : La lengua materna influye significativamente ( $p < 0,05$ ) en la inserción laboral donde el 30,5% de egresadas dominan lengua materna quechua y el tipo de institución donde trabajan es pública y el 1,1% refirieron que solo hablan castellano y tiene entre uno a dos años de experiencia, el 24,7% tienen dominio de la lengua materna de nivel básico y el tipo de institución donde trabajan es pública y el 15,3% refirieron que solo hablan el idioma castellano y tienen de 1 a 2 años de experiencia.

**Palabras Clave:** Idioma, Experiencia, Inserción, Lengua materna, Organizaciones.



## ABSTRACT

The research entitled "Influence of the mother tongue in the labor insertion of the graduates of the period 2014 to 2018 of the Professional School of Social Work of the National University of the Altiplano, Puno - 2020", for which the general objective was set: To determine the influence of the mother tongue in the labor insertion of the graduates of period 2014 to 2018 of the Faculty of Social Work, the general hypothesis was that the mother tongue significantly influences the labor insertion graduates of period 2014 to 2018 the Faculty of Social Work; The type of research comprises the explanatory - causal and had a sample of probabilistic type having as respondents the number of 190 graduates of the period 2014 to 2018, the technique was the survey and as an instrument the questionnaire was used to collect the data and for processing the statistical software SPSS Version 26 was used, arriving at the following results : The mother tongue has a significant influence ( $p < 0.05$ ) on labor insertion where 43.7% master the Quechua language, 26.8% do not master any mother tongue and 13.7% master the mother tongue, 34.2% master the basic level, followed by 26.3% at an intermediate level and 25.3% do not master any mother tongue.

**Key Words:** Language, Experience, Insertion, Native language, Organizations.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La educación superior es uno de los pilares fundamentales para la formación y adquisición de conocimientos, ello permitirá el acceso a la oportunidad laboral. El panorama laboral viene cambiando sustancialmente en el mundo, el Perú no es la excepción, puesto que uno de los principales retos del Estado Peruano es el tema de la educación superior universitaria de calidad.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2014) “el Estado Peruano viene desarrollando diversas políticas para beneficiar a la población peruana, a fin de asegurar y garantizar una educación superior universitaria de calidad, el mismo que permitirá al egresado universitario contar con oportunidades de empleo adecuado, así como garantizar que las universidades cuenten con los elementos necesarios para brindar una educación de calidad”(p. 2).

A esto se suma que los egresados y profesionales de las diferentes carreras universitarias, para su inserción laboral requieren el manejo y conocimiento de otro idioma o lengua materna a fin de que les permita una intervención o acción profesional eficaz para la comunicación con su población objetivo, de esta manera la lengua materna se constituye en un factor importante para obtener un puesto laboral y consecuentemente para el profesional de Trabajo Social que en la actualidad vienen desarrollando sus funciones en instituciones públicas y privadas de la región, donde la población posee la lengua materna que son quechua y aimara.



Al respecto Rodríguez (2007) señala que “las competencias que debe adquirir los profesionales son las básicas (la comunicación en la lengua materna, la comunicación en lenguas extranjeras, la competencia matemática, en ciencia y tecnología, las competencias interculturales sociales), generales y específicas”.

Desde esta perspectiva en el Trabajo Social uno de los componentes básicos para acceder a la oportunidad laboral deben contar con la comunicación en lengua materna, con la finalidad de cumplir con la intervención eficaz generando impacto positivo en la población, la importancia de la lengua materna radica en que los profesionales puedan insertarse eficazmente en el área en el que se desempeña, tal como López (2010) sostiene que “la lengua materna es, pues, un elemento muy importante en el proceso educativo ya sea formal e informal por el hecho de que permite capturar la esencia de los saberes de la población y llegar a la comprensión real y crítica de los conocimientos que se transfieren y aprenden en la comunidad, lo cual permitirá apalancar las intervenciones de manera eficaz y práctica”.

Además, en un país y en particular la región Puno, gran parte de los servicios públicos donde se insertan los profesionales, se brinda atención al usuario en el idioma castellano es así como las personas que hablan únicamente sus lenguas originarias quedan relegadas, en tal sentido desde el año 2014 hubo un esfuerzo por Estado en sensibilizar sobre el tema, con ello nace la importancia de contar con la lengua materna.

La carrera profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano Puno teniendo un ámbito laboral en instituciones, hospitales, municipios y organizaciones que están involucrados con personas que muchas veces dominan una sola lengua materna y desconocen el idioma castellano, esto hace que las egresadas tengan el requisito



primordial de dominar un idioma nativo sea quechua o aimara para poder ocupar un cargo laboral.

Para los egresados de la Escuela Profesional de Trabajo social de la Universidad Nacional del Altiplano Puno es primordial que dominen una de las lenguas maternas de la región para poder así desenvolverse en su ámbito laboral, a la vez tener una identidad cultural formada basado en valores y principios, promocionando su lengua materna como una de las riquezas más grandes de la nuestra región. En la región de Puno, la mayoría de las egresadas abarcan el campo laboral a todo el sur del país entre ellos viene la competencia de las universidades públicas y privadas, como por ejemplo la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad San Agustín de Arequipa, La Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, y la Universidad Nacional del Altiplano Puno, dónde esta última que se encuentra en la región Puno debería ser líder en la inserción laboral de sus egresadas por la diversidad de lenguas maternas que existe como es el quechua en todo el norte de la región una afluencia cusqueña, Por otro lado tenemos la afluencia del lado sur que es el idioma aimara, pero lamentablemente nuestras egresadas de la Universidad Nacional del altiplano no tienen ese Fomento de aprender en un dominio alto el idioma materno por lo cual interfiere en la inserción laboral.

Finalmente, para la inserción laboral de las egresadas de la carrera profesional de Trabajo social es importante contar con una segunda lengua materna ya que esta contribuye a su competitividad profesional y ayuda a acceder a una oferta laboral aunque en algunos casos el no poseer la lengua materna se constituye en una limitación para el acceso a un puesto de empleo por lo tanto el idioma materno juega un papel importante para poder obtener un puesto de trabajo; muchas de nuestras egresadas de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano trabajan en entidades públicas y privadas que en gran mayoría se encuentran en zonas donde existen personas que no



dominan bien el idioma castellano, es ahí donde la egresada utiliza su idioma materno para interrelacionarse con los usuarios sea del sector público o privado aumentando sus años de experiencia que también es un plus para poder encontrar una nueva oportunidad laboral y muchas veces observamos que hay egresadas que no dominan el idioma materno a consecuencia de ello tienen la gran limitación en el acceso a la oportunidad laboral, es por ello que la investigación toma importancia planteando las siguientes interrogantes.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera influye la lengua materna en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2020?

### **1.2.2. Problema específico**

¿De qué manera el tipo de lengua materna influye en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018?

¿De qué manera el nivel de dominio de la lengua materna influye en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018?

## **1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Hipótesis general**

La lengua materna influye significativamente en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2020.



### **1.3.2. Hipótesis específica**

El tipo de lengua materna influye significativamente en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018.

El nivel de dominio de la lengua materna influye en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente estudio, se justifica porque es importante abordar y conocer el cómo la lengua materna influye en la inserción laboral de los profesionales, específicamente en Trabajo Social, siendo una profesión con un campo laboral amplio en instituciones públicas, privadas y organizaciones donde prestan sus servicios a la población y muchas veces dominan una sola lengua materna y desconocen el idioma castellano, esto hace que las egresadas tengan el requisito primordial de dominar un idioma nativo sea quechua o aimara para poder ocupar un cargo laboral.

Por lo que, con el resultado encontrado en esta investigación se espera aportar a que tanto estudiantes, instituciones ya sea pública o privada tomen en cuenta la importancia de la comunicación en lengua materna, como un componente básico de los egresados, teniendo en cuenta el contexto de la región Puno, donde la mayoría de los servicios públicos brindan atención en castellano, en tal sentido sea inherente la práctica de la lengua materna para realizar un trabajo eficaz y con calidad en los pueblos originarios de nuestra región.

Además, la contribución de esta investigación se enmarca en fortalecer a los estudiantes universitarios en particular de la Facultad de Trabajo Social que desde las aulas universitarias promuevan y practiquen su lengua materna, así mismo generar oportunidad laboral cuando estas egresen de la Universidad.



## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la influencia de la lengua materna en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2020

### **1.5.2. Objetivos específicos**

Determinar la influencia del tipo de lengua materna en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018.

Determinar la influencia del nivel de dominio de la lengua materna en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018.





## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Domínguez et al (2017) en su estudio titulado “Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC” de la Universidad Autónoma de Coahuila, México cuyo objetivo fue “Analizar la situación de una facultad en especial, para ver el comportamiento académico en pro de los estudiantes de manera que estos puedan estar a la altura de las grandes competencias generadas por otras universidades” desarrollado bajo la metodología de tipo cuantitativo, llegando a la conclusión siguiente:

“Para los directivos de cada facultad es importante estar en constante búsqueda de mejora continua para su institución, el modelo BSC usado para lograr la excelencia en la industria, también es aplicable a las entidades públicas. Con este método la medición o rendimiento individual, pueden ser posibles así como poner los resultados poner en un modelo institucional para llegar a la excelencia. Así mismo es necesario consolidar proyectos donde participen activamente alumnos, docentes y personal de la industria, esto con el fin de aplicar todos los conocimientos aprendidos en la facultad y a la vez conocer las áreas de oportunidad para que el alumno y la facultad refuercen sus contenidos programáticos educativos”.

Naranjo y Pachón (2014) en su estudio “competencias laborales del Trabajador Social en el área de seguridad y salud en el trabajo ”Fundación Universitaria Monserrate, cuyo objetivo fue “ reflexionar sobre las competencias que requiere el Trabajador Social



para ejercer en el área de la seguridad y salud en el trabajo, áreas emergentes para la profesión” desarrollado bajo la metodología de tipo descriptivo con enfoque mixto, llegando a la conclusión siguiente:

“Al analizar los datos arrojados en las encuestas a los Trabajadores Sociales en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, se logra identificar en primera instancia que las competencias básicas (la comunicación en la lengua materna, la comunicación en lenguas extranjeras, la competencia matemática, la competencia en ciencia y tecnología, las competencias interculturales sociales y la expresión cultural), genéricas y específicas permiten que el profesional sea idóneo y competitivo ante el nuevo mercado laboral y, más específicamente, en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, respondiendo así a los objetivos de la investigación”.

Sánchez, (2013) en su estudio titulado “La inserción laboral de los comunicadores de la Universidad del Altiplano” en el estado de Tlaxcala México, cuyo objetivo fue “determinar los mecanismos de inserción laboral que permiten la incorporación de los egresados de comunicación al mercado laboral, así como identificar los requisitos de ingreso que les solicitan los empleadores y las dificultades a las que se enfrentan para obtener un empleo relacionado con su formación”, desarrollado bajo la metodología de corte cuantitativo, llegando a la conclusión siguiente:

“Los egresados enfrentan una situación laboral complicada debido a las condiciones económicas y sociales (idioma) imperantes en el país a causa de la globalización. En este sentido, los profesionales de la comunicación tienen que hacer frente a tres grandes retos: las problemáticas propias de la carrera que obstaculizan su inserción en el mercado de trabajo, los mecanismos de inserción laboral y los requisitos de



ingreso. La falta de experiencia en el campo profesional y la falta de vinculación de la universidad y el mercado laboral han constituido las principales barreras del comunicador al momento de solicitar empleo, situación que se reflejó en mayor medida en los profesionistas con menor tiempo en el mercado laboral, puesto que las primeras generaciones tuvieron la fortuna de que, al ser una licenciatura nueva, tuvieran acceso a espacios donde podían trabajar en lo que fueron formados y el capital humano construido presentaba mayores beneficios para el sujeto. La dificultad de insertarse al mercado laboral y aplicar lo aprendido en la universidad ha obligado a los recién egresados a subemplearse o autoemplearse, en gran medida porque, conforme ha avanzado la trayectoria, se han reducido los espacios de trabajo considerablemente, lo que evidencia una saturación del mercado del comunicador”.

García (2015) en su estudio titulado “La inserción laboral de los egresados universitarios. Propuesta de intervención desde el Trabajo Social” de la Universidad de Valladolid España, cuyo objetivo fue “analizar el fenómeno de la inserción laboral y cómo afecta a los egresados universitarios en la Universidad de Valladolid” desarrollado bajo la metodología de tipo cualitativo, utilizando la técnica de entrevista llegando a la conclusión siguiente:

“La etapa universitaria es una de las mejores etapas en la vida de una persona, al menos coinciden la mayoría de los individuos que cursan estudios universitarios, durante el periodo formativo adquieren conocimientos generales y específicos. A pesar de esta formación académica, existe una gran carencia con relación a la preparación para el periodo de transición entre la universidad y el mercado laboral. Este aspecto apenas se aborda en el paso por la universidad, lo que supone un gran problema para los alumnos que terminan sus estudios y se sienten perdidos, en las



circunstancias actuales, donde la inserción laboral plena resulta ser un proceso arduo y complicado, donde lo más probable es que al finalizar los estudios muchos egresados se encuentran sin trabajo o, donde trabajen en un puesto para el que no necesitan la preparación que han adquirido, resulta necesaria una preparación desde la Universidad. Dicha preparación debe enfocarse a la adquisición de habilidades y competencias que favorezcan la inserción laboral”.

Álvarez, (2001), en estudio titulado “Desempeño ocupacional de los egresados, Facultad de Trabajo Social Universidad de La Salle” cuyo objetivo fue “Identificar la percepción de los empleadores de los egresados de Trabajo Social frente al desempeño ocupacional, perfil y sistemas de compensación laboral en el marco de la flexibilización laboral en el período 1999 y primer ciclo del 2000, dentro del proceso de acreditación adelantado por la Facultad de Trabajo Social” trabajado bajo la metodología de tipo cuantitativo, llegando a la conclusión siguiente:

“El desempeño profesional requerido por los empleadores, teniendo en cuenta que el principal empleador es el sector privado en el campo de servicios, es un Trabajador Social que sea competitivo en el mercado laboral, que preste servicios sociales y atienda la problemática social (intervención en la comunidad y es necesario el dominio de idioma nativo de cada uno de ellos) con excelencia lo cual le implica una actualización permanente y la conceptualización de la problemática social, para ofrecer sus servicios como asesor o consultor”.

Morales y Lobato, (2017) en su estudio titulado “identificación de los factores adversos que influyen en los jóvenes egresados para incorporarse al campo laboral” de la Tecnológico Nacional de México en Celaya, cuyo objetivo fue “realizar un análisis, mediante la utilización de regresión lineal múltiple, que permita identificar las barreras



que enfrentan los recién egresados para incorporarse al campo laboral” desarrollado bajo la metodología de tipo descriptivo, llegando a la conclusión siguiente:

“Se determinaron que existen pocas oportunidades para incorporarse de manera formal al campo laboral para los recién egresados, las causantes principales son falta de experiencia laboral aunado a esto las habilidades y conocimientos adquiridos en la formación académica de cada uno de los estudiantes, además el conocimiento de idioma nativos y extranjeros que en algunos sectores es requisito principal para acceder al puesto laboral”.

Acevedo, (2013) en su estudio titulado “La enseñanza eficaz del idioma inglés, una estrategia para fortalecer las áreas de oportunidad laboral en los egresados del instituto tecnológico de Pabellón de Arteaga” de la Universidad Panamericana, cuyo objetivo fue “valorar la importancia de la enseñanza eficaz del idioma inglés a través de un proyecto de intervención docente que estimule el aprendizaje de los alumnos y les de herramientas teóricas y prácticas con un buen inglés técnico y comercial” desarrollado bajo la metodología de tipo cualitativo y no experimental, llegando a la conclusión siguiente: “es importante y labor necesaria ofrecer a los alumnos herramientas para que puedan producir el idioma, desarrollar habilidades y actitudes que los hagan sobresalir de otros egresados”.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Mamani, (2019) en su tesis titulado “Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015”, cuyo objetivo fue “determinar el nivel de relación de las competencias laborales y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua del periodo 2012 al 2015”



desarrollado bajo la metodología de tipo aplicada no experimental correlacional con enfoque cuantitativo, llegando a la conclusión siguiente:

“El estudio de investigación determinó la situación laboral de los egresados, teniendo como resultado que el 61.4% tuvieron la condición de empleados, un 36.8% se encontraba desempleado y un 1.8% era independiente, en el momento de recoger los datos, incursionando en el mercado laboral. Las competencias laborales tienen una relación directa con la inserción laboral, con una evidencia estadística significativa ( $P\text{-valor}=0,000$ ). Los egresados tienen definidos las competencias laborales al momento de insertarse en un trabajo, “se determinó que ha mayores competencias laborales mayor es la inserción laboral de los egresados”.

Boyd, (2014) en su estudio titulado “Decisiones de inserción laboral: el caso de los jóvenes rurales peruanos” del Instituto de Estudios Peruanos, cuyo objetivo fue “identificar los determinantes de la inserción laboral para los jóvenes rurales de 15 a 29 años, haciendo uso de variables demográficas y de percepción específicas a los jóvenes, provenientes de la Encuesta Nacional de la Juventud” desarrollado bajo la metodología de tipo descriptivo, llegando a la conclusión siguiente:

“El análisis de la ENAJUV 2011 muestra que desempleo rural es la mitad del desempleo urbano. Además, las tasas de actividad son ligeramente mayores para los jóvenes rurales que para los urbanos de 15 a 29 años. Sin embargo, al dividir la muestra por sexo, se observa que el patrón es diferente para las mujeres jóvenes rurales, cuya tasa de actividad es menor que la de sus contrapartes urbanas. Por esta razón, a partir del análisis se recomienda la implementación de políticas diferenciadas de promoción del empleo para varones y mujeres rurales jóvenes”.



Valle, (2012) en su tesis titulado “factores asociados a la inserción profesional del egresado de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos” cuyo objetivo fue “Determinar la asociación de la inserción profesional del egresado durante el periodo 1996 – 2005 de la Facultad de Odontología de la UNMSM con los factores sociodemográficos, factores educacionales relacionados al pregrado y factores de capacitación de posgrado” desarrollado bajo la metodología de tipo analítico y de corte transversal, llegando a la conclusión siguiente:

“El 90.51%(143/158) de egresados se encontraban insertados profesionalmente mientras que 6.34%(5/158) realizaba actividad laboral vinculada a salud, 3.16%(5/158) realizaba actividad laboral no vinculada a salud y 3.16% (5/158) estaban desempleados. El 85.82% trabajaba en Lima, 65.96% pertenecía al sector privado independiente, 76.60% recibía remuneración según productividad, 62.94% tenían más de dos trabajos, la antigüedad laboral varió entre 0.16 y 14 años, las horas de labor semanal variaron entre 8 y 78 horas, en el sector público 76% eran contratados y en el sector privado dependiente 78.26% tenía vinculación laboral de prestación de servicios, así como 98.92% recibía remuneración según productividad. Mediante el análisis multivariado se encontró que el lugar de residencia (vivir en Perú,  $p=0.00$ ), haber realizado ayudantías durante el pregrado ( $p=0.04$ ) y estudio de idiomas culminados durante el pregrado ( $p=0.02$ ) se asociaron a la inserción profesional. Los factores asociados a la inserción profesional fueron los factores sociodemográficos y los factores educacionales relacionados al pregrado”.



### **2.1.3. Antecedentes locales**

León, (2019) en sus tesis titulado “factores que influyen en el desempleo juvenil de la región Puno, año 2018” de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, cuyo objetivo fue “determinar los factores que influyen en el desempleo juvenil entre los 18 y 24 años de la región de Puno, año 2018” desarrollado bajo la metodología de tipo aplicada, llegando a la conclusión siguiente:

“La efectividad de predicción del modelo Logit fue de un 29.71%, lo que parece indicar que la metodología implementada fue la correcta. Entonces las variables que determinan el desempleo juvenil de 18 a 24 años en la región Puno; son variables socioeconómicas (ingreso, edad, nivel de educación, jefe de hogar, y experiencia laboral), pero las variables que más influyen en el desempleo juvenil de la región Puno son: el nivel de educación y la experiencia laboral, es decir, el conocimiento adquirido a lo largo de los años de educación, proporciona más seguridad en la realización del trabajo y en la toma de decisiones, logrando mayor productividad laboral. Sin embargo, la experiencia laboral es una característica con la cual se eleva el desempeño laboral, además de dar una mayor probabilidad de conseguir empleo, pero ambos son importantes para el desarrollo de competencias laborales y evolución de la vida profesional de los jóvenes”.

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. Lengua materna**

Es definido como “la primera lengua que aprendió una persona, es decir es la lengua que una persona ha aprendido primero, generalmente es aprendido en la primera etapa de la vida a través de la familia” (Bataller, 2017).





Asimismo, Mañana (2014), sostiene que “la lengua de materna es parte de identidad cultural, debido que mediante la lengua las personas expresan intenciones, valores y se transmiten prácticas culturales y sociales, por lo que la lengua es un elemento determinante de la identidad de grupos, ya que la diversidad de las lenguas demuestra la diversidad cultural”.

### **2.2.2. Importancia de la lengua materna**

La lengua materna es uno de los elementos fundamentales en el proceso de aprendizaje y desarrollo de la cultura, a través del uso de transmisión de conocimientos, lo que implica la forma de sentir, pensar y actuar de cada pueblo, razón por el cual la lengua materna se convierte como base para la existencia de las culturas y a su vez entender que cada pueblo posee propias características, por lo que sirve como una herramienta para interpretar el medio en el que se desenvuelve una persona (Calderón, 2014).

### **2.2.3. Diferencia entre lengua materna y dialecto**

La lengua materna es la primera lengua que permite comunicarse con los de su entorno, teniendo en cuenta que la lengua es la facultad de comunicarse, presentando diferentes manifestaciones que cada pueblo o comunidad tiene, afirmando que la lengua materna es el código que facilita a la persona a comunicarse dentro de un pueblo (Aguirre, Yon, Yon, y Reátegui, 2019).

El dialecto es definido como las modalidades o variantes regionales de una lengua, no obstante, dichas modalidades no afectan a la unidad sistemática porque no alcanza la categoría oficial de una lengua (Aguirre, Yon, Yon, y Reátegui, 2019).



#### **2.2.4. Tipos de lenguas maternas en la región Puno**

De acuerdo con la UGEL Puno, se imparten solo dos tipos de lenguas originarias, que son el quechua y el aimara por lo que estas se enseñan en las Instituciones educativas y practicadas por la población de la zona rural (Aguirre, Yon, Yon, & Reátegui, 2019).

#### **2.2.5. Dominio de lenguas maternas**

**2.2.5.1 Escritura.** Es un indicador si la persona domina su lengua materna, que consiste en que la persona tiene la capacidad de expresar mediante escrito empleando una corrección sintáctica, ortográfica y gramatical.

**2.2.5.2 Lectura.** Es un indicador que mide a la persona de cuanto domina su lengua materna, que consiste en comprender procesos de lectura con fluidez, es decir entender la información almacenada entendiendo el mensaje y tener una adecuada comprensión lectora.

#### **2.2.6. Inserción laboral**

La inserción laboral tiene múltiples definiciones, entre ellas Rodríguez (2013), sustenta que “es el proceso de incorporación de la actividad económica de las personas, que no solo termina con obtener un empleo sino que conlleva a que la persona tenga permanencia o estabilidad laboral”.

Por otro lado, Ventura (2005), menciona que “la inserción laboral es tener acceso al mercado laboral es decir conseguir un empleo”, de igual manera Romero y Núñez (2014), señalan que “es la incorporación a un puesto laboral así también el mantenimiento de dicho puesto laboral”, asimismo Campos, et al. (2010), sostienen que “la inserción laboral es una etapa de reflexión personal es decir la historia profesional y personal y el contexto donde se va desenvolver donde plasma sus conocimiento poniendo en práctica sus destrezas y habilidades que le permitirá tener una estabilidad laboral”.



También, es importante resaltar a García-Blanco y Cárdenas-Sempertegui (2018), quienes realizan una integración de definiciones determinando que la inserción laboral se encuentra asociada a la vida de las personas y su aspiración de lograr un empleo, el cual es entendido como proceso, transición y trayectorias fundadas en cada mercado laboral, con una clara influencia en el desarrollo personal

### **2.2.7. Teorías de Inserción laboral**

#### **Teoría del capital humano**

Esta teoría fue planteada en años 60 por Mincer, Becker y Schultz, donde su fundamento es que la educación incrementa la productividad de la persona que adquiere la educación, por lo que existe diferencias entre el desempeño de los trabajadores. Asimismo, esta teoría rompe la dicotomía tradicional entre el trabajo y el capital, ya que en su hipótesis plantea una trilogía, el cual comprende de trabajo, capital humano y material.

Entre los supuestos más representativos de esta teoría destacan, en primer lugar, la existencia de un mercado de trabajo fluido y competitivo, basado en la motivación económica. En segundo lugar, la teoría señala también que los salarios relativos son flexibles, ya que el empleador está dispuesto a ajustar su nivel de ocupación en respuesta a los cambios salariales y de productividad, y que los trabajadores realizan, fácilmente, inversiones en formación e información, en respuesta a los cambios de los salarios relativos. Además de la hipótesis de la remuneración según la productividad marginal, la teoría plantea la idea de la movilidad en función de la situación de competencia del mercado (Rodríguez, 2013).

En síntesis, la teoría de capital humano establece que el aumento de productividad y de rendimiento salarial es proporcional a la duración de los estudios.



## **La teoría de credenciales**

Esta teoría surge como crítica a la teoría del capital humano, planteando que para obtener un empleo es importante contar con los hábitos y habilidades que la persona posee, por lo que los empleadores toman en cuenta al momento de tomar su servicio las habilidades que la persona y por lo que merece una remuneración justa. Sin embargo, desde la perspectiva se argumenta que cada persona tiene capacidades diferentes por lo que las personas que adquieren mayor capacidad serán los más productivos y por lo tanto pueden exigir salarios superiores, conllevando así que esos trabajadores invertirán más en su formación y capacitación profesional. Ya que esta teoría pone en debate la idea de productividad y rentabilidad, considerando que la selección del personal posee un lugar en un contexto de información imperfecta para los empleadores sobre las características productivas de cada aspirante que desean lograr y obtener el puesto laboral. De tal manera que el proceso educativo identifica aptitudes, siendo un mecanismo que sirve para selección de personal a futuro ya que señalan que la educación brinda las capacidades a cada persona.

## **La teoría del filtro**

Esta teoría se basa en el fundamento de Peter Wiles, quien fundamenta que no existe razones considerables para pensar que la gran variedad de conocimiento adquirido por la persona en el proceso de aprendizaje enseñanza demuestre que la persona rinda o sea eficiente en el puesto laboral, ya que sostiene que la educación no aporta a la capacidad productiva de la persona ya que el proceso de enseñanza solo demuestra ciertos rasgos que es apreciado por el sistema productivo como la inteligencia, la capacidad de trabajo, motivo por el cual los empleadores o los reclutadores del personal solo toman como un indicador de la productividad probable del trabajador, es decir los títulos o lo



grados obtenidos de la persona indica que la persona puede ser un candidato al empleo que poder ser productivo, tomándole en cuenta que ello es solo un filtro (Rodríguez, 2013).

### **La teoría de competencia por los puestos de trabajo**

Esta teoría fue planteada por Freeman en 1976, donde fundamenta que la educación no aumenta de manera directa la productividad de la persona, debido a que en su mayoría se adquieren cualificaciones laborales en el puesto laboral, en tal sentido los empleadores seleccionaran a personas que les supongan menores costes de formación en el trabajo, por lo que el nivel educativo se convierte en un indicador en donde aporte a tomar decisión de contratarlo (Rodríguez, 2013).

Asimismo, esta teoría realiza una distinción de formación donde existe la formación general que implica que la persona que ocupa el puesto laboral debe ser productivo y adaptarse tanto a la empresa como al puesto asignado, donde los trabajadores que ya son parte de la empresa tendrán ventaja de aquellos que recién se incorporan por lo que el nivel de competencia será mayor ya que los trabajadores que son parte de empresa serán más productivos. Sin embargo, para la formación específica implica el adaptarse al puesto laboral siendo más sencillo a aquellos que ya tenían experiencia ocupando el mismo puesto a diferencia de aquellos que recién se incorporan (Rahona, 2008)

### **Teoría de segmentación del mercado de trabajo**

Esta teoría realiza un análisis de la estructura del mercado de trabajo, su principal precursores fue Doering y Piore en 1971 poniendo énfasis que el nivel educativo logrado por la persona no es única característica seleccionada por los empleadores en la contratación, asimismo, por lo que la formación juega un papel de acuerdo a los



segmentos poniendo un ejemplo de que una entidad contrata a un personal por la libertad de su política de contratación y una mano de obra con exigencia menor en relación a salarios y condiciones de trabajo para poder funcionar y obtener beneficios.

Ya que esta teoría realiza un análisis de mercados internos para relatar a aquellos mercados que rigen como una unidad en cuanto a los procesos de contratación y de promoción laboral. Las decisiones sobre salarios o asignación de tareas se establecen en base a normas administrativas, ya que cada empresa puede constituir uno o varios mercados internos, que se caracterizan por las relaciones a largo plazo que se establecen entre trabajador y empresario. No obstante, en mercados externos, las decisiones relativas a salarios o funciones vienen establecidas por factores económicos, estos factores además se rigen por la entrada a los mercados internos.

Para mejor entendimiento, esta teoría plantea un modelo simplificado que aporte a entender las segmentaciones fundamentando que el mercado laboral se clasifica en dos: el mercado primario en donde se ofertan empleos estables con una remuneración adecuada y a su vez otorga condiciones laborales buenas y en segundo lugar el mercado secundario en este mercado se encuentran los empleos mal pagados, donde no tienen condiciones laborales adecuados y por lo tanto no existe una cualificación exigente (Rodríguez, 2013).

### **Teoría de la socialización o de las actitudes**

Esta teoría fue acuñado por Bowles y Gintis en 1975 donde fundamenta que la educación es uno de los elementos importante que inciden en la productividad y al mejoramiento de cualificaciones sin embargo sostienen que el empleo depende del sistema económico que en su mayoría son capitalistas que señala que la población requiere o tiene la necesidad de insertarse en un sistema de división de trabajo donde las



funciones y tareas están definidas de manera parcelada sumándose a ello un control jerárquico, por lo que se genera una pirámide ocupacional donde cada escalafón requiere una exigencia a la persona que debe cumplir con características personales, profesionales y sociales que el sistema valora de manera positiva.

Esta teoría admite que la teoría de capital humano es aceptable, es decir que la educación de la persona incide en el estatus profesional pero a ello agrega un determinante que es el origen socioeconómico, ya que el sistema educativo facilita la segmentación de trabajadores con ello legitima la desigualdad económica al proporcionar un mecanismo abierto, objetivo y meritocrático para asignar a los individuos a posiciones ocupacionales desiguales y jerarquizadas (Rahona M. , 2004). Además, el sistema educativo actúa como un mecanismo de socialización que imparte a los individuos aquellas cualidades o formas de comportamiento que demandan las empresas. Así pues, lo que se requiere de la gran mayoría es una actitud de conformismo, obediencia, aceptación del trabajo en grupo y de ausencia de control sobre el resultado de su actividad (Rodríguez, 2013).

#### **2.2.8. Oportunidad laboral**

Comprende a lo ofertas y propuestas laborales, donde se ofrece un puesto laboral en la cual se proponen diferentes condiciones de contratación, de igual manera hace referencia a las oportunidades que posee una persona para mejorar su situación en el trabajo.

En tal sentido, la oportunidad laboral comprende aquellas circunstancias, momentos, situaciones que benefician y favorecen a una persona donde encuentra un empleo. Para que la persona acceda a una oportunidad laboral debe contar con los requisitos y cumplir con el perfil requerido si no se diera el caso, de lo contrario dejaría de ser una oportunidad. (Tumpay, 2018).



En tal sentido definimos que la oportunidad laboral implica los determinantes externos circunstanciales que inciden en que el individuo logre o no desarrollarse laboralmente (Scavino y Vega, 2018).

### **2.2.9. Nivel de competitividad en profesionales en Perú**

El nivel de competitividad es definido como la descripción de los conocimientos, capacidades y habilidades que la persona demuestra al ejercer su profesión, asimismo la competitividad mide el grado de preparación que tiene el profesional, el cual implica la formación academia, especializaciones, capacitaciones para ejercer su profesión practicando el liderazgo en la institución.

El conjunto de capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes, valores éticos y morales requeridos para la obtención de resultados eficaces en el desempeño de una actividad laboral concreta, de acuerdo con los objetivos de la organización o entidad empleadora y las aspiraciones y motivaciones individuales del trabajador (Enríquez, 2018).

De acuerdo con el plan nacional de Competitividad y Productividad 2019 – 2030, se estipula que es importante mejorar la competitividad del Perú, para lo cual se requiere medidas transversales que tengan por competencia buscar y facilitar la inversión en que se genere el empleo de calidad y mayores ingresos para la población.

De acuerdo con World Economic Forum (2019), reporta que Perú ocupa el puesto 77 en el pilar de Mercado laboral, cinco posiciones por debajo en comparación con el año pasado. Nuestro país se ubica en la posición 83 y 75 en los subpilares Flexibilidad y Meritocracia e incentivos, respectivamente. En cuanto al primero, en el indicador de flexibilidad en la determinación del salario, alcanzó un puntaje de 75.1 y en el indicador de prácticas de contratación y despido, uno de 28, con lo que se ubicó en el puesto 134;





la peor posición en un indicador del octavo pilar. Respecto del otro, consiguió un puntaje de 95.8 en el indicador de tasa de impuesto laboral.

### **2.2.10. Organizaciones que ofertan oportunidades laborales**

Existen diversas entidades u organizaciones que ofertan oportunidades laborales, donde lo profesionales puedan insertarse y adquirir experiencia, sin embargo, para insertarse requieren cumplir con el perfil requerido del puesto laboral.

### **2.2.11. Tipos de Organización**

Los tipos de organizaciones donde labora una Trabajadora Social pueden estar catalogados entre privadas y públicas.

- **Organización pública**

Como organización pública donde la labora la trabajadora social pueden ser municipalidades distritales o provinciales, también los programas sociales donde muchas personas llegan a las entidades públicas a realizar sus trámites o simplemente plantear algunas denuncias como en la Defensoría del Pueblo, centro de emergencia mujer y programas vaso de leche y es ahí Donde la lengua materna juega un papel sumamente importante.

- **Organización privada**

Dentro de las organizaciones privadas donde labora la trabajadora social se encuentran las organizaciones no gubernamentales, donde muchas veces estos profesionales ofrecen una ayuda social, legal y humanitario para el bien de la sociedad, donde muchas personas víctimas de cualquier violencia llegan a estas organizaciones no gubernamentales a pedir un apoyo y muchas de ellas no dominan el idioma castellano y



es por lo cual, las trabajadoras sociales deben estar sumamente preparados para poder atender a este grupo de población abandonada.

### **2.2.12. Experiencia laboral**

La categoría de experiencia laboral hace referencia al conjunto de conocimientos y aptitudes que la persona ha adquirido mediante el desempeño de sus funciones a nivel profesional en un periodo de tiempo. Generalmente la experiencia laboral de una persona es medida por los años que se ha dedicado a ese rubro y a su vez implica los diferentes trabajos que ha ejercido (Sánchez, Lazo, y Rodríguez, 2019)

Es definida como la respuesta subjetiva e interna de los trabajadores frente a cualquier contacto directo o indirecto con alguna practica de procedimiento de gestión de personas, lo que implica que la experiencia laboral es una pieza importante de la situación subjetiva de la persona, teniendo en cuenta que la persona tiene la capacidad de aprender e incorporar conocimientos, destreza, habilidades adquiridas en la práctica y ejecución de actividades, mientras mayor sea la experiencia mayor será la experiencia adquirida (Tumpay, 2018).

Por otro lado, Scavino y Vega (2018), consideran que “la experiencia laboral es un criterio o indicador que forma parte del proceso de selección personal ya que comprende aquellos conocimientos de un contexto en particular y que una persona va adquiriendo a lo largo del tiempo, la experiencia depende del tiempo laboral que ha ejercido la persona y se asume que mientras más tiempo de trabajo, mayor será la experiencia”.

Según lo expuesto, enfocando a nuestra investigación la experiencia laboral es evidenciado por los años trabajados en una empresa o varias empresas y de acuerdo al rubro que se desempeña el profesional de trabajo social, mientras más años de experiencia



laboral tenga y en más empresas eso implica que la profesional tiene una facilidad de encontrar trabajo y es ahí donde la lengua materna juega un papel sumamente importante, puesto que las oportunidades laborales se amplían a distritos donde existen poblaciones que no dominan el idioma castellano.

### **2.2.13. Entrevistas laborales**

Es una de las estrategias básicas e importantes para la selección del personal, debido que es un espacio donde se observa las reacciones, actitudes, dudas y fragilidades de los aspirantes a un puesto laboral, asimismo es considerado como una herramienta donde se realiza preguntas donde se conocer los intereses de la persona, valores y cultura.

Por otro lado, Vanegas, Torres y Carolina (2018) sostiene que “la entrevista es una prueba importante en la que el entrevistados observa, verifica el comportamiento de los aspirantes al puesto laboral, ya que la entrevista es uno de los determinantes que incide en la decisión final para el candidato seleccionado”

La Entrevista es el elemento más crítico en el proceso de selección, es el mejor de los medios de que se dispone para reflejar la información que demuestre nuestra motivación y adecuación al puesto de trabajo al que aspiramos. La preparación de la entrevista es imprescindible. Se trata de reunir toda la información posible sobre la empresa, el puesto, el interlocutor y, además, conocer en profundidad tanto nuestra hoja de vida como nuestro producto.



## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **Egresado**

Es aquella persona que ha culminado los cursos y actividades que conforman el plan de estudios reglamento en su facultad o carrera por lo que ya puede realizar trámites para optar un grado académico.

### **Competitividad**

Comprende a la capacidad que tiene el individuo para posicionar y sacar ventaja delante de sus competidores, es decir comprende las aptitudes, conocimientos y destrezas requeridas que logran que la persona se diferencie de los demás.

### **Identidad**

La identidad es la construcción de rasgos propios mediante múltiples interacciones entre la persona y su medio entorno donde se desenvuelve, ya que se relaciona con un ambiente el cual se encuentra enmarcado por la cultura, historia, institución e ideología, por lo que adquirir experiencia en dicho entorno reconfigura la identidad ya que es un contexto que va cambiando de manera continua (Chenet, Arévalo, y Palma, 2017).

### **Currilum vitae**

Es un documento donde se encuentra descrito de manera ordenado los datos personales, la formación profesional, las experiencias laborales y el perfil profesional, ya que es la carta de presentación frente a una oportunidad laboral.



## **Empresa**

Es definida como una organización conformada por personas, bienes materiales y financieros cuyo objeto es producir o generar un producto o prestar servicios para generar un beneficio económico.



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO

El ámbito de estudio es la Universidad Nacional del Altiplano, específicamente la Escuela Profesional de Trabajo Social de la ciudad de Puno, que se encuentra ubicado en el av. Floral N° 1153 del departamento de Puno.

#### 3.2. PERIODO Y DURACIÓN DE ESTUDIO

Una duración de estudio fue aproximadamente de un año y 6 meses empezando la presentación del proyecto de investigación, y terminando con la redacción del borrador de tesis, dentro de ellos se realizó el armado del marco teórico para respaldar las teorías de la importancia de la lengua materna y la inserción laboral de las egresadas. De igual forma, se realizó el proceso de recolección de datos a las egresadas de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano del periodo 2014 hasta el año 2018.

#### 3.3. PROCEDENCIA DE MATERIAL UTILIZADO

El material utilizado en la presente investigación, estuvo financiado por completo por mi persona como responsable de la investigación los cuales estuvieron basados en materiales de escritorio, dispositivos electrónicos, y otros enseres que fueron elementos importantes en el proceso de la investigación, siendo así, cabe también reconocer a los recursos humanos e institucionales, como a mi asesora y directora de tesis, a los jurados evaluadores de esta presente investigación, y a los especialistas en estadística que me apoyaron en la presente investigación.



### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.4.1. Población

La población de estudio está constituida por las egresadas de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano con una cantidad estimada de 480 egresadas en 4 años desde 2014 al 2018 con un promedio anual de 120 egresadas promedio.

#### 3.4.2. Muestra

La muestra siendo de tipo probabilístico se determinará la muestra mediante la técnica de muestreo aleatorio simple, siendo la siguiente formula.

$$M = \frac{Z^2 * (P * Q) * N}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * (P * Q)}$$

Donde:

M = muestra

Z = Nivel de Confianza 95% =1.96

E = Nivel de Error: 05%/100=0,005

P = Probabilidad de Éxito: 70%/100=0.7

Q = Probabilidad de Fracaso 30%/100=0,7

N = Total de Población = 480

Reemplazando los datos se tiene:

$$M = \frac{(1.96)^2 * (0.55 * 0.45) * 480}{(0.05)^2 * (480 - 1) + (1.96)^2 * (0.7 * 0.3)} = 190$$

Por lo tanto, se trabajó con 190 egresadas de la Escuela Profesional de Trabajo social.



**Tabla 1.** Número de egresados que participaron según año de egreso

Año de egreso	N	%
2014	43	22,6%
2015	38	20,0%
2016	52	27,4%
2017	23	12,1%
2018	34	17,9%
Total	190	100,0%

### **3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO Y METODOLÓGICO**

#### **3.5.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue explicativo, según Hernández- Sampieri y Mendoza, (2018) menciona que “los estudios explicativos como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar el por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o porque se relacionan dos o más variables “(p. 112)”, es por lo cual esta investigación es de tipo explicativo causal puesto que interpreta explicativamente el por qué las variables se relacionan como causa - efecto

#### **3.5.2. Diseño de la investigación**

El diseño de investigación es no experimental debido a que no se manipularon las variables deliberadamente y se estudió el fenómeno tal como se encuentra en la realidad.

Además, cabe mencionar que el estudio tuvo un diseño transversal lo cual consiste en la recolección de datos en un solo momento (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2018)

#### **3.5.3. Nivel de investigación**

El nivel de investigación según Ñaupas (2014), se clasifica en un nivel descriptivo puesto que es una investigación básica, que recoge datos tal como se encuentra en el ámbito de estudio, además dicho nivel se caracteriza por la no manipulación de los resultados, solo analizar a profundidad las variables según sus indicadores establecidos.





### **3.5.4. Método**

El método que se utilizó para el proyecto de investigación fue el hipotético deductivo, que consiste en hacer observaciones no manipulativas y análisis a partir de las cuales se formulan hipótesis que fueron comprobadas mediante pruebas estadísticas.

## **3.6. PROCEDIMIENTO**

### **3.6.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica para utilizar fue la encuesta, según Hernández, Fernández & Baptista (2006) es una técnica de uso frecuente en la investigación, corresponde al método descriptivo correlacional y se usa para encuestar a las egresadas de la Facultad de Trabajo Social.

El instrumento es el cuestionario de preguntas las que se utilizó para recoger datos, acerca de la influencia de la lengua materna en la inserción laboral de las egresadas de la Facultad de Trabajo Social, utilizando la herramienta del Google formulario y enviar los enlaces (links) de las preguntas y serán recolectados en la base de datos directamente

Para la variable independiente qué es la lengua materna se dividió en dos dimensiones siendo el primero el tipo y dominio de la lengua materna cuyos indicadores fueron si dominaba la lengua materna quechua o aimara o en muchos casos ambas lenguas.

En el ámbito del dominio de la lengua materna se tomó una evaluación de 6 preguntas en traducción y escritura de la lengua materna.

Para la segunda dimensión de esta variable, se planteó ítems para determinar el nivel de dominio de la lengua materna de la egresada. Otro de los indicadores, fue si tenía nivel básico, intermedio o avanzado.



Para la variable de inserción laboral, se planteó 8 preguntas de escala nominal y ordinal, para determinar el tipo institución donde trabaja la egresada, la lengua que predomina en su zona de trabajo y como tercera dimensión los años de experiencia acumulados de las egresadas.

Todos estos ítems fueron planteados desde la perspectiva de los objetivos específicos de la investigación.

### **3.6.2. Validez y confiabilidad del instrumento**

Para la validación del instrumento se optó por la prueba de juicio de expertos, siendo 3 especialistas en la investigación, contando con nuestra directora de tesis, una de las especialistas en el idioma materno, y finalmente un estadístico para el guiado del proceso de investigación.

En el ámbito de la confiabilidad del instrumento de investigación, se determinó el coeficiente de Alfa de Cronbach, siendo el valor de 0,72 garantizando un instrumento confiable para la recolección de datos de la presente investigación

## **3.7. VARIABLES**

### **Variable independiente:** Lengua Materna

Se conceptualiza como la primera lengua aprendió una persona, es decir es la lengua que una persona ha aprendido primero, generalmente es aprendido en la primera etapa de la vida a través de la familia.

### **Variable Dependiente:** Inserción Laboral

La inserción laboral es entendida como el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos, y aquí se considerará que es exitosa siempre y cuando la actividad o el empleo desempeñado sea afín con el área de la formación profesional



### 3.7.1. Operacionalización de variables

<b>Variables</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>
Lengua Materna	Tipo de lengua materna	Solo habla castellano Quechua Aimara Ambos
	Nivel de dominio de Lengua materna	Solo habla castellano Básico Intermedio Avanzado
Inserción Laboral	Tipo de institución donde trabaja	Desempleada Publica Privada
	Lengua predominante en su zona de trabajo	Castellano Quechua Aimara Desempleada
	Experiencia laboral	Menos de 1 año 1 - 2 años 3 – 4 años Mas de 4 años

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. RESULTADOS

##### 4.1.1. Tipo de lengua materna en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – 2020.

La lengua materna es considerada como una competencia básica en los profesionales, en Trabajo Social uno de los componentes básicos para acceder a la oportunidad laboral, por tanto los profesionales deben contar con la comunicación en la lengua materna con la finalidad de cumplir con la intervención eficaz generando impacto positivo en la población, teniendo en cuenta que la profesión se desarrolla con personas, grupos y comunidad. En esta sección se desarrolla si el tipo de lengua materna incide en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – 2020.

**Tabla 2.** Tipo de lengua materna y su influencia en el tipo de institución donde trabaja.

Tipo de lengua materna		Tipo de institución donde trabaja			Total
		Desempleada	Pública	Privada	
Solo habla castellano	Fi	16	23	12	51
	%	8,4%	12,1%	6,3%	26,8%
Aimara	Fi	0	15	11	26
	%	0,0%	7,9%	5,8%	13,7%
Quechua	Fi	0	58	25	83
	%	0,0%	30,5%	13,2%	43,7%
Ambos	Fi	0	1	29	30
	%	0,0%	0,5%	15,3%	15,8%
Total	Fi	16	97	77	190
	%	8,4%	51,1%	40,5%	100,0%

**Fuente:** “Elaborado por el equipo de trabajo”



En la tabla 2 se expone los resultados sobre la lengua materna y su influencia en el tipo de organización donde trabaja, demostrando que, del total de egresados de la escuela profesional de trabajo social de la Universidad Nacional del Altiplano, el 30,5% de egresados dominan lengua materna quechua y el tipo de institución donde trabajan es pública, demostrando así que en los sectores públicos se hace uso de la lengua materna, entendiendo que las organizaciones públicas implican al conjunto de organismos administrativos a través del cual el estado cumple con sus funciones, es decir instituciones que pertenecen al estado por tanto prestan servicios a toda la ciudadanía, en donde los profesionales de trabajo social desempeñan un rol importante para el cual la lengua materna es uno de los pilares para llegar a comunidades que tienen lenguas originarias y desconocen el idioma castellano. El tipo de instituciones públicas como es parte de Estado los servicios que brinda son para toda la población por tanto los profesionales deben saber expresarse en lengua materna para tener mayor impacto en el cumplimiento de las metas que cada institución persigue.

Desde esta perspectiva de las egresadas de la Escuela Profesional de Trabajo Social uno de los componentes básicos para acceder a la oportunidad laboral es el dominio de la lengua materna, con la finalidad de cumplir con la intervención eficaz generando impacto positivo en la población, la importancia de lengua materna radica en que los profesionales puedan insertarse eficazmente en el área en que se desempeña (Lopez, 2010).

Por otro lado, el 8,4% de los egresados refieren que solo hablan el castellano como lengua materna y se encuentran desempleadas y con porcentaje menor de 0,5% de egresados refieren que tienen lengua materna tanto el quechua como aimara y el tipo de institución donde laboran es pública. Estas cifras evidencian claramente que los egresados que solo hablan el castellano se ven limitados debido que no tienen oportunidad laboral a

diferencia de los que saben alguna lengua materna (quechua o aimara), por tanto, se encuentran desempleadas, de igual manera de los egresados que tienen lengua materna el aimara y quechua tiene doble oportunidad laboral desempeñándose en el sector público o privado siendo esta una ventaja adicional para su quehacer profesional.

**Tabla 3.** Tipo de lengua materna y su influencia en la zona de trabajo

Tipo de lengua materna		Lengua predominante en su zona de trabajo				Total
		Castellano	Quechua	Aimara	Desempleada	
Solo habla castellano	Fi	25	5	5	16	51
	%	13,2%	2,6%	2,6%	8,4%	26,8%
Aimara	Fi	11	3	12	0	26
	%	5,8%	1,6%	6,3%	0,0%	13,7%
Quechua	Fi	36	43	4	0	83
	%	18,9%	22,6%	2,1%	0,0%	43,7%
Ambos	Fi	15	13	2	0	30
	%	7,9%	6,8%	1,1%	0,0%	15,8%
Total	Fi	87	64	23	16	190
	%	45,8%	33,7%	12,1%	8,4%	100,0%

**Fuente:** “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 3 el tipo de lengua materna y su influencia con la lengua predominante en su zona de trabajo se muestra que el 22,6% de las egresadas que dominan la lengua materna quechua y trabajan actualmente en una zona de trabajo donde predomina la lengua materna quechua, lo cual muestra que aquellas personas que buscan oportunidades laborales en las zonas que predominan su misma lengua materna tienen mayores probabilidades de insertarse laboralmente.

Al respecto, estudio de Álvarez, (2001), menciona que para la intervención en las comunidades es necesario el dominio de idioma nativo de cada uno de ellos, asimismo Morales y Lobato (2017) quienes determinaron el idioma nativo es un factor importante en algunos sectores para acceder al puesto laboral.

Por otro lado, el 1,6% de las regresadas que dominan lengua materna aimara trabaja en una zona de trabajo donde predomina la lengua quechua, este pequeño porcentaje demuestra que los jóvenes que dominan el tipo contrario a la lengua predominante a la zona de trabajo quedan obsoletos sumándose a las egresadas que no dominan ninguna lengua materna.

**Tabla 4.** Tipo de lengua materna y su influencia en la experiencia laboral

Tipo de lengua materna		Años de experiencia trabajados				Total
		Menos de 1 año	1 - 2 años	3 - 4 años	Más de 4 años	
Solo habla castellano	Fi	8	32	9	2	51
	%	4,2%	16,8%	4,7%	1,1%	26,8%
Aimara	Fi	3	8	15	0	26
	%	1,6%	4,2%	7,9%	0,0%	13,7%
Quechua	Fi	0	20	40	23	83
	%	0,0%	10,5%	21,1%	12,1%	43,7%
Ambos	Fi	0	2	13	15	30
	%	0,0%	1,1%	6,8%	7,9%	15,8%
Total	Fi	11	62	77	40	190
	%	5,8%	32,6%	40,5%	21,1%	100,0%

**Fuente:** “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 4 se expone los resultados sobre el tipo de lengua materna y su influencia en los años de experiencia trabajados, demostrando que del total de egresadas de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, el 21,1% refirieron que el quechua es su lengua materna y tienen de 3 a 4 años de experiencia laboral, demostrando que los egresados son procedentes de zonas rurales donde el quechua predomina como su lengua materna.

Concordando con el estudio de Morales y Lobato (2017) quienes determinaron “que existen pocas oportunidades para incorporarse de manera formal al campo laboral para los recién egresados”, las causantes principales son falta de experiencia laboral aunado a esto las habilidades y conocimientos adquiridos en la formación académica de



cada uno de los estudiantes, además el conocimiento de idiomas nativos y extranjeros que en algunos sectores es requisito principal para acceder al puesto laboral.

Asimismo, Mamani (2019) quien determinó que el 61.4% tuvieron la condición de empleados, los egresados para acceder a un puesto laboral requieren de competencias laborales, se determinó que las mayores competencias laborales mayor es la inserción laboral de los egresados, dichas competencias son el dominio de la lengua materna, extranjera y la preparación relacionada a su profesión.

Por otro lado, de los egresados encuestados de la Escuela profesional de Trabajo Social el 1,1% refirieron que solo hablan castellano y tiene entre uno a dos años de experiencia.

- **Contraste de hipótesis específica 1**

***Planteamiento de hipótesis***

Ho: El tipo de lengua materna ***no influye significativamente*** en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – 2020

Ha: El tipo de lengua materna ***influye significativamente*** en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – 2020

***Regla de decisión***

Se rechaza Ho:  $\chi^2_c > \chi^2_t$ ;      Pvalue  $> 0,05$

Se rechaza Ha:  $\chi^2_c < \chi^2_t$ ;      Pvalue  $< 0,05$





**Tabla 5.** Determinación de Chi cuadrado para la hipótesis específica 1

Variable Independiente	Variable dependiente	Chi <sup>2</sup> c	Chi <sup>2</sup> t	Gl	Pvalue	Condición
Tipo de lengua materna	Tipo de institución donde trabaja.	92,535	12,5916	6	0,000	Si influye
	Zona de trabajo	94,853	16,9190	9	0,000	Si influye
	Experiencia laboral	74,918	12,5916	6	0,000	Si influye

**Fuente:** “Elaborado por el equipo de trabajo”

De acuerdo a la tabla 5 se determina el coeficiente de correlación Chi cuadrado de Pearson basado en las dimensiones del estudio donde se relaciona el tipo de lengua materna con el tipo de institución donde trabaja teniendo un chi cuadrado calculado de 92,535 siendo mayor al chi cuadrado tabulado 12,5916 con un grado de libertad de 6 y una significancia al 0,000, De igual forma se correlaciona el tipo de lengua materna con la lengua predominante en la zona de trabajo teniendo un chi cuadrado calculado igual a 94,853 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 16,9190 con grado de libertad de 9 y una significancia al 0,000, finalmente se correlaciona el tipo de lengua materna con la experiencia laboral teniendo un chi cuadrado calculado igual a 74,918 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 12,5916 con un grado de libertad de 6 y una significancia al 0,000. estos coeficientes de correlación cumplen con la condición de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación concluyendo que el tipo de lengua materna influye significativamente en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – 2020

#### 4.1.2. Nivel de dominio de la lengua materna en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – 2020

**Tabla 6.** Nivel de dominio de lengua materna y su influencia en el tipo de institución donde trabaja

Nivel de dominio de lengua materna		Tipo de organización donde trabaja			Total
		Desempleada	Pública	Privada	
Solo habla castellano	Fi	16	20	12	48
	%	8,4%	10,5%	6,3%	25,3%
Básico	Fi	0	47	18	65
	%	0,0%	24,7%	9,5%	34,2%
Intermedio	Fi	0	18	32	50
	%	0,0%	9,5%	16,8%	26,3%
Avanzado	Fi	0	12	15	27
	%	0,0%	6,3%	7,9%	14,2%
Total	Fi	16	97	77	190
	%	8,4%	51,1%	40,5%	100,0%

**Fuente:** “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 6 se expone los resultados sobre el nivel de dominio de la lengua materna y su influencia en el tipo de institución donde trabaja, demostrando que, del total de egresados de la escuela profesional de trabajo social de la Universidad Nacional del Altiplano, el 24,7% tienen dominio de la lengua materna de nivel básico y el tipo de institución donde trabajan es pública, lo que demuestra que los egresados tienen la capacidad de comprender, expresar frases y oraciones básicas, que generalmente son cortas las cuales son articuladas con las actividades cotidianas, cuando la situación lo amerita dependiendo de lugar donde presta y ejerce sus servicios, mayormente hacen uso de la lengua materna los egresados que laboran en el ámbito público, debido a que en las entidades públicas tienen el deber y obligación de contar con personal que domina la lengua originaria de la zona donde prestan servicios, el cual se encuentra establecido en el Decreto Supremo N° 005-2017-MC, donde se especifica que “las entidades públicas en todos los niveles de gobierno desarrollan, aprueban, reportan e implementan sus instrumentos de gestión en materia de garantía de derechos lingüísticos y atención con



pertinencia lingüística concordantes con el ordenamiento legal vigente en la materia” (DS-N°005-2017, 2017).

Al respecto, Gonzales (2020), menciona que “el dominio de la lengua materna de nivel básico comprende cuando la persona es capaz de comprender y expresar frases y oraciones básicas, articulando con las actividades cotidianas, sabe expresar, escuchar, leer y escribir términos sencillos relacionados a actividades cotidianas de su contexto”. De igual manera, Zapana (2019), refiere que la expresión y la comprensión oral es una facultad humana para poder comunicarse, surge de la necesidad de comunicarse con otras personas en una realidad contextual con la lengua que maneja.

Por otro lado, el 6,3% de egresados refieren que solo hablan castellano y se desempeñan en el sector privado, demostrando que la lengua materna en sectores privados no es considerado primordial mayormente en zonas urbanas, por tanto los egresados no requieren del dominio de la lengua materna, sin embargo, como profesionales es fundamental que para nuestro quehacer profesional es inherente tener conocimiento de nuestra lengua originaria también como parte de la identidad cultural y de esta manera cumplir con las funciones atribuidas en la entidad de manera eficaz y tener resultados favorables para la población.

**Tabla 7.** Nivel de dominio de la lengua materna y su influencia con la zona de trabajo

Nivel de dominio de lengua materna		Lengua predominante en su zona de trabajo				Total
		Castellano	Quechua	Aimara	Desempleada	
Solo habla castellano	Fi	22	5	5	16	48
	%	11,6%	2,6%	2,6%	8,4%	25,3%
Básico	Fi	32	20	13	0	65
	%	16,8%	10,5%	6,8%	0,0%	34,2%
Intermedio	Fi	19	26	5	0	50
	%	10,0%	13,7%	2,6%	0,0%	26,3%
Avanzado	Fi	14	13	0	0	27
	%	7,4%	6,8%	0,0%	0,0%	14,2%
Total	Fi	87	64	23	16	190
	%	45,8%	33,7%	12,1%	8,4%	100,0%

**Fuente:** “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 7 se expone los resultados sobre el nivel de dominio de la lengua materna y su influencia en el tipo de organización donde trabaja, demostrando que, del total de egresados de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, 16,8% refiere que su nivel de dominio de lengua materna es de nivel básico porque manifiestan poseer elementos básicos de los idiomas quechua y aimara lo que demuestra que los egresados tienen la capacidad de solo comprender, expresar frases y oraciones básicas el mismo que les permite insertarse solamente en zonas de trabajo, donde se requiere del idioma castellano, de esta manera se llega a establecer una relación profesional con los beneficiarios o usuarios en el idioma castellano por lo que la intervención profesional de los trabajadores sociales requerirá del idioma que predomine según la zona de trabajo, entonces se demuestra que el nivel de dominio básico no es necesario en la inserción laboral cuando la lengua predominante es el castellano puesto que la frecuencia con la que se comunican en lengua materna es esporádico y muy pocas veces lo utilizan.

Al respecto, Boyz (2014) Analizó los datos de la Encuesta Nacional de la Juventud donde menciona que “el desempleo rural es la mitad del desempleo urbano” Es decir,

que existe diferencias entre jóvenes de zonas rurales con urbanas resaltando que los jóvenes de la zona rural tienen mejores competencias entre ellos el dominio de la lengua materna.

Por otro lado, 2,6% de las egresadas refieren que tienen un nivel de dominio de la lengua materna intermedio los cuales trabajan en zonas cuya lengua predominante es el aimara, lo cual demuestra que en las zonas de trabajo donde pocas veces se practica el castellano es muy importante el nivel de dominio de la lengua materna ya que se utiliza con mayor frecuencia. Este porcentaje nos demuestra que las egresadas que tienen un nivel de dominio intermedio trabajan en zonas de la región aimara ya que ellas dominan el idioma materno de nivel intermedio.

**Tabla 8.** Nivel de dominio de la lengua materna y su influencia en la experiencia laboral

Nivel de dominio de la lengua materna		Años de experiencia trabajados				Total
		Menos de 1 año	1 - 2 años	3 – 4 años	Más de 4 años	
Solo habla castellano	Fi	8	29	9	2	48
	%	4,2%	15,3%	4,7%	1,1%	25,3%
Básico	Fi	3	25	26	11	65
	%	1,6%	13,2%	13,7%	5,8%	34,2%
Intermedio	Fi	0	4	28	18	50
	%	0,0%	2,1%	14,7%	9,5%	26,3%
Avanzado	Fi	0	4	14	9	27
	%	0,0%	2,1%	7,4%	4,7%	14,2%
Total	Fi	11	62	77	40	190
	%	5,8%	32,6%	40,5%	21,1%	100,0%

**Fuente:** “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 8 se expone los resultados sobre el nivel de dominio de lengua materna y su influencia en los años de experiencia trabajados, demostrando que, del total de egresados de la escuela profesional de trabajo social de la Universidad Nacional del Altiplano, el 15,3% refirieron que solo hablan el idioma castellano y tienen de 1 a 2 años



de experiencia, demostrando que los egresados solo hablan castellano mas no dominan la lengua materna que es el quechua o aimara, entendiendo así que no tienen capacidad de expresar mediante escrito mensajes y textos, en la cual se emplee adecuadamente la sintáctica, ortografía, gramática y la lectura demostrando que los egresados no tienen la capacidad de leer con fluidez textos en su lengua materna que es quechua o aimara donde entiendan los mensajes que transmiten, teniendo así limitaciones en el ejercicio de sus funciones, sin embargo tienen experiencia de 1 a 2 años lo que significa que a pesar de no tener dominio de la lengua materna pudieron acceder a una oportunidad laboral, por tanto asumimos que otros criterios fueron el soporte para que sean contratados como son las capacitaciones, diplomados o maestrías que adquirieron.

Por otro lado, de los egresados encuestados de la carrera profesional de Trabajo Social el 1,1% refirieron que solo hablan el idioma castellano y tienen más de 4 años de experiencia, la realidad de los egresados que viven en la Ciudad de Puno no dominan ningún tipo de lengua materna sea quechua o aimara, con ello se ve reflejado la limitación en el acceso a la oportunidad laboral, sin embargo los resultados de esta tabla demuestran que los egresados que no tienen ninguna lengua materna tienen oportunidad laboral por sus años de experiencia.

Al respecto, Naranjo y Pachón (2014) quienes determinaron que los Trabajadores Sociales en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificaron que para insertarse al mercado laboral es importante contar con las competencias básicas, como son la comunicación en la lengua materna, la comunicación en lenguas extranjeras, la competencia matemática, la competencia en ciencia y tecnología, las competencias interculturales sociales y la expresión cultural, que permiten que el profesional sea idóneo y competitivo ante el nuevo mercado laboral, asimismo,

Asimismo, Sánchez, (2013) en su estudio determinó que los egresados enfrentan una situación laboral complicada debido a las condiciones económicas y sociales como es el dominio de idiomas ya sean lenguas maternas como extranjeras.

- **Contraste de hipótesis específica 2**

***Planteamiento de hipótesis***

Ho: El nivel de dominio de la lengua materna no influye en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2020

Ha: El nivel de dominio de la lengua materna influye en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2020

***Regla de decisión***

Se rechaza Ho:  $\chi^2_c > \chi^2_t$ ;      Pvalue  $> 0,05$

Se rechaza Ha:  $\chi^2_c < \chi^2_t$ ;      Pvalue  $< 0,05$

**Tabla 9.** Determinación de Chi cuadrado para la hipótesis específica 2

Variable Independiente	Variable dependiente		$\chi^2_c$	$\chi^2_t$	Gl	Pvalue	Condición
Nivel de dominio de lengua materna	Tipo de institución de donde trabaja		70,164	12,5916	6	0,000	Si influye
	Zona de trabajo		69,827	16,9190	9	0,000	Si influye
	Experiencia laboral		41,254	12,5916	6	0,000	Si influye

**Fuente:** “Elaborado por el equipo de trabajo”

De acuerdo a la tabla 9 se determina el coeficiente de correlación Chi cuadrado de Pearson basado en las dimensiones del estudio donde se relaciona el nivel de dominio de la lengua materna con el tipo de institución donde trabaja teniendo un chi cuadrado



calculado de 70,164 siendo mayor al chi cuadrado tabulado 12,5916 con un grado de libertad de 6 y una significancia al 0,000, De igual forma se correlaciona el nivel de dominio de la lengua materna con la lengua predominante en el zona de trabajo teniendo un chi cuadrado calculado igual a 69,827 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 16,9190 con grado de libertad de 9 y una significancia al 0,000, finalmente se correlaciona nivel de dominio de la lengua materna con la experiencia laboral teniendo un chi cuadrado calculado igual a 41,254 que es mayor al chee cuadrado tabulado igual a 12,5916 con un grado de libertad de 6 y una significancia al 0,000. estos coeficientes de correlación cumplen con la condición de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación concluyendo que el nivel de dominio de la lengua materna influye en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2020





## V. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** La lengua materna influye significativamente ( $p < 0,05$ ) en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – 2020.

**SEGUNDO:** El tipo de lengua materna influye significativamente ( $p < 0,05$ ) en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – 2020; donde el 30,5% de egresadas dominan lengua materna quechua y el tipo de institución donde trabajan es pública, el 1,6% de las regresadas que dominan lengua materna aimara trabaja en una zona de trabajo donde predomina la lengua quechua y el 1,1% refirieron que solo hablan castellano y tiene entre uno a dos años de experiencia.

**TERCERO:** El nivel de dominio de la lengua materna en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – 2020; donde el 24,7% tienen dominio de la lengua materna de nivel básico y el tipo de institución donde trabajan es pública, por otro lado el 2,6% de las egresadas refieren que tienen un nivel de dominio de la lengua materna intermedio los cuales trabajan en zonas cuya lengua predominante es el aimara y 15,3% refirieron que solo hablan el idioma castellano y tienen de 1 a 2 años de experiencia.



## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se recomienda a las egresadas de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del altiplano a empeñarse en seguir cursos de lenguas nativas, siendo esto el dominio de las personas que rige en nuestro campo ocupacional, dónde 6 de cada 10 convocatorias exigen el dominio de la lengua materna, es por lo cual sumamente importante el dominio de la lengua materna

**SEGUNDA:** A las instituciones públicas a tener mayor empeño en la evaluación de la lengua materna en las entrevistas laborales, con la finalidad mejorar la atención al público o usuario donde la trabajadora social se desempeña.

**TERCERA:** A la Escuela Profesional de Trabajo Social a inculcar el aprendizaje y el dominio en la lengua materna para así brindar una atención de calidad a las personas de procedencia rural que solo dominan el idioma materno (quechua o aimara), así también el profesional tenga acceso a puestos de trabajo en áreas rurales.

**CUARTA:** A las egresadas de Trabajo Social a investigar los factores que influyen en la facilidad de encontrar un trabajo fuera del dominio de la lengua materna en las egresadas de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano.



## VII. REFERENCIAS

- Acevedo, C. (2013). La enseñanza eficaz del idioma inglés, una estrategia para fortalecer las áreas de oportunidad laboral en los egresados del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga. [tesis postgrado]. Universidad Panamericana, Aguascalientes.
- Aguirre, N., Yon, J., Yon, M., & Reátegui, K. (2019). *Tratamiento de lengua originaria II. Ancash, Perú*: Waras editorial.
- Alvarez, E. (2001). Desempeño ocupacional de los egresados, Facultad de Trabajo Social Universidad de la Salle. [tesis de grado]. Universidad de La Salle, Bogotá.
- Bataller, A. (2017). Del concepto de lengua materna al de competencia plurilingüe. Representaciones de la identidad y la enseñanza multilingüe a partir de biografías lingüísticas. *Revista de Lingüística, filología y traducción*, 15 - 36.
- Boyd, C. (2014). Decisiones de Inserción Laboral, el caso de los jóvenes rurales Peruanos. *Economía*, 9-40.
- Caballero, R. (2019). Estrategias para el fortalecimiento de la lengua originaria (quechua) en Niños(as) de EIB - nivel inicial N°283 Santa Rita. [Tesis de pregrado]. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Calderón, B. (2014). Lengua Materna y el proceso de iniciación de lecto-escritura. [Tesis de grado]. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Campos, M., Romero, S., & Gonzáles, G. (2010). La situación laboral del egresado en Magisterio de Educación Física: garantía de calidad. *Revista Retos Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*(17), 111-114.
- Dominguez, A. e. (2017). Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC. *revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n15/2007-7467-ride-8-15-00116.pdf>
- DS-N°005-2017. (2017). *Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad*. Lima: El Peruano.
- Enríquez, J. (2018). Capacidades profesionales y la inserción laboral en estudiantes de mecánica automotriz del ISTP” María Rosario Araoz Pinto” San Miguel 2016. [Teis de Maestría]. Universidad César Vallejo, Lima.



- Forum, W. E. (19 de Diciembre de 2019). *Reporte de competitividad Global 2019: mercado laboral*. Obtenido de ¿ y cómo va el Perú?:  
<https://www.comexperu.org.pe/en/articulo/reportes-de-competitividad-global-2019-mercado-laboral>
- García, R. (2015). La inserción laboral de los egresados universitarios. propuesta de intervención desde el trabajo social. [tesis de grado]. Universidad de Valladolid, Valladolid.
- García-Blanco, M., & Cárdenas-Sempértegui, E. (2018). La inserción laboral en la educación superior. La perspectiva latinoamericana. *Revista Educación XXI*, 21(2), 323 - 347. doi:10.5944/educXX1.16209
- Gonzales, F. (2020). Conocimiento de la lengua originaria quechua Chanca de docentes de Instituciones Educativas bilingües multigrados de Unidad Gestión Educativa Local - Huancavelica. [Tesis de segunda especialización]. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.
- Grimaldo, M. (2006). Identidad y política cultural en el Perú. *Revista LIBERABIT*, 12, 41 - 48.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *metodología de investigación*.
- Hernandez-Sampieri, H., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera Edición ed.). (S. d. Interamericana Editores, Ed.) Mexico: Mc Graw Hill Education. doi:ISBN: 978-1-4562-6096-5
- Huamaní, Y. (2019). Importancia de la Identidad cultural del docente del nivel inicial de educación intercultural bilingüe. (Tesis de Grado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- INEI. (2014). *la realidad de los egresados en porcentajes*. Lima.
- Leon, M. (2019). Factores que influyen en el desempleo juvenil de la región de Puno, año 2018. [Tesis pregrado]. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Lopez, R. (2010). *Importancia de la lengua materna en el siglo XXI*. Lima.
- Mamani, O. (2019). Competencias Laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015. *Revista de Divulgación Sincretismo*, 35-42.
- MINEDU. (2016). *Lenguas originarias del Perú*. Lima.
- Miñana, M. (2014). El Programa de Lenguas de la UNESCO y la promoción de la diversidad lingüística en América Latina. *Revista Anuario*.



- Morales, L., Lobato, M., & Algreto, I. (2017). Identificación de los factores adversos que influyen en los jóvenes egresados para incorporarse al campo laboral. *SENIE, pistas educativas*.
- Naranjo, M., & Pachon, S. (2014). Competencias Laborales del trabajador social en el Area de seguridad y salud en el trabajo. *Hojas y Hablas*.
- Ñaupas, H. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa edacción de la Tesis*. Mexico: Cuarta Edición.
- Rahona, M. (2004). Los efectos de la educación universitaria en la inserción laboral de los jóvenes: análisis del caso español en la década de los noventa. [*Tesis doctoral*]. Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Rahona, M. (2008). *La educación universitaria en España y la inserción laboral de los graduados en la década de los noventa. Un enfoque comparado*. Madrid: Instituto de la Juventud.
- Rodriguez, A. (2007). Las competencias en el espacio europeo de educación superior. *Red de revistas científicas de America Latina y del Caribe, España y Portugal*.
- Rodríguez, A. (2013). El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España. [*Tesis doctoral*]. Universidad de León, España.
- Rodríguez, R., Peteiro, L., & Rodríguez, M. (2007). Intervenir desde la cultura: reflexiones útiles para el trabajo social. *Revista Psicología Científica*, 1-5.
- Romero, C., & Nuñez, L. (2014). Universidades con valor añadido: empleabilidad y emprendimiento innovador. *Procedia Social And Behavioral Sciences*, 65 - 71.
- Sanchez, C. (2013). La inserción Laboral de los comunicadores de la Universidad del Altiplano. *Revista de educación superior Scielo*, 105-123.
- Sanchez, O., Lazo, K., & Rodríguez, M. (2019). Instituto de la Juventud Instituto de la Juventud Instituto de la Juventud. (*Tesis de pregrado*). Escuela Superior de Guerra del Ejército del Perú, Lima.
- Scavino, P., & Vega, K. (2018). Percepción de empleabilidad en millennials que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitarias en Lima Metropolitana. [*Tesis de pregrado*]. Universidad San Ignacion de Loyola, Lima.
- Tanguenza, J. (2016). La identidad de los jóvenes en los tiempos de la globalización. *Revista Mexicana de Sociología*, 78(4).
- Tumpay, V. (2018). La experiencia de trabajo y la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de



- San Antonio Abad del Cusco, año 2018. [*Tesis de maestria*]. Universidad César Vallejo, Cusco - Perú.
- Valle, L. (2012). Factores asociados a la insercion profesional de egresado de la facultad de Odontologia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [*tesis de grado*]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Vanegas, Y., Torres, L., & Carolina, J. (2018). Protocolo de entrevista inicial para proceso de seleccion de personal. [*Tesis de grado*]. Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá.
- Ventura, J. (2005). El prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral. Nuevos enfoques ante el reto europeo. [*Tesis Doctoral*]. Universidad de Barcelona, Barcelona.
- Zapana, K. (2019). Uso oral de la lengua quechua de los niños y niñas en una IIEE y en una comunidad rural de Puno. [*Tesis de pregrado*]. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.



## ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Dimensión	Indicador
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera influye la lengua materna en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2020?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿De qué manera el tipo de lengua materna influye en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018?</p> <p>¿De qué manera el nivel de dominio de la lengua materna influye en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la influencia de la lengua materna en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014-2018 de la escuela profesional de trabajo social de la Universidad Nacional del Altiplano 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la influencia del tipo de lengua materna en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018.</p> <p>Determinar la influencia del nivel de dominio de la lengua materna en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La lengua materna influye en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> El tipo de lengua materna influye significativamente en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018.</p> <p>El nivel de dominio de la lengua materna influye en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018.</p>	<p>Lengua Materna</p> <p>Inserción Laboral</p>	<p>Tipo de lengua materna</p> <p>Nivel de dominio de Lengua materna</p> <p>Tipo de institución donde trabaja</p> <p>Lengua predominante en su zona de trabajo</p> <p>Experiencia laboral</p>	<p>Solo habla castellano Quechua Aimara Ambos</p> <p>Solo habla castellano Básico Intermedio Avanzado</p> <p>Desempleada Publica Privada</p> <p>Castellano Quechua Aimara Desempleada</p> <p>Menos de 1 año 1 - 2 años 3 – 4 años Más de 4 años</p>





## ANEXO 2. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO

Estimada egresada, reciba un saludo cordial por parte de mi persona y comentarte acerca del cuestionario que es para una investigación académica titulada *“Influencia de la lengua materna en la inserción laboral de las egresadas del periodo 2014 al 2018 de la escuela profesional de trabajo social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – 2020”* conducente a la obtención del título profesional de licenciada en trabajo social, es por lo cual se le ruega responder las siguientes preguntas de forma verídica, cuyos datos serán utilizados netamente para el ámbito académico respetando todos los aspectos éticos de una investigación académica.

Datos Generales:

---

Edad: ..... Año de egreso: ..... Distrito de procedencia: .....

Zona de procedencia

- a) Urbana
- b) Rural

Lengua Materna

---

¿Cuál es el idioma materno que dominas?

- a) Solo habla castellano
- b) Quechua
- c) Aimara
- d) Ambos

¿Cuál es el nivel de dominio que tienes de tu lengua materna?

- a) Solo habla castellano
- b) Básico
- c) Intermedio
- d) Avanzado

¿Cuál es el tipo de dominio que tienes de tu lengua materna?

- a) Solo habla castellano
- b) Básico
- c) Intermedio
- d) Avanzado

Inserción laboral

INSERCIÓN LABORAL

---

¿En qué tipo de organización o empresa estas trabajando actualmente?

- a) Pública
- b) Privada
- c) Desempleada



¿Qué lengua predomina en tu zona de trabajo?

- a) Castellano
- b) Quechua
- c) Aimara
- d) desempleada

¿Cuántos años de experiencia trabajados tienes actualmente?

- a) Menos de 1 año
- b) 1 - 2 años
- c) 3 – 4 años
- d) Más de 4 años

*Muchas gracias por tu colaboración...*

**Traduce y escribe las siguientes oraciones**

**1.- Buenos días, hermano**

.....

**2.-Hasta mañana mama**

.....

**3.- ¿Cuántos años tienes?**

.....

**4.- Mañana me voy a mi casa**

.....

**5.- Que bonita señorita**

.....

**6.- ¿Cuál es tu nombre?**

.....



### ANEXO 3. Validación del instrumento de recolección de datos

**FORMATO UNICO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

**I. INFORMACION GENERAL.**

1.1 Nombres y apellidos del validador	Roger Mamani Hanco
1.2 Nombre del instrumento evaluado	Cuestionario
1.3 Autor del instrumento	Yanira Nieves Gomez Cruz

**II. ASPECTOS DE VALIDACION**  
 Revisar cada uno de los "Items del instrumento y marcar con un aspa del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente: (Si menos de 30% de tus items cumplen con el indicador)
2. Regular : (Si entre 31% y 70% de los items cumplen con el indicador)
3. buena : (Si es más del 70 % de los items cumplen con el indicador)

Aspectos de validación de instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Cráterios	Indicadores	D	R	B	
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems responden a los que se debe medir en las variables y sus dimensiones.			X	
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con concepto que miden.			X	
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables		X		
ORGANIZACION	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible			X	
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).		X		
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			X	
<b>CONTEO TOTAL</b> (Realizar el conteo de acuerdo a la puntuación asignadas a cada indicador)			4	24	
		C	B	A	TOTAL

Coefficiente de validez  $\frac{A+B+C}{30} = 0,93$

**Calificación Global**

Mide el coeficiente validez obtenido en el intervalo respectivo

Y escriba sobre el espacio el resultado.

VALIDEZ BUENA ✓

Puno: 08 de 08 del 2021

Roger Mamani Hanco  
CIP. 176007  
INGENIERO ESTADISTICO

Intervalos	Resultado
0,00-0,49	validez nula
0,50-0,59	validez muy baja
0,60-0,69	validez baja
0,70-0,79	validez aceptables
0,80-0,89	validez buena
0,90-1,00	validez muy buena ✓





FORMATO UNICO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO



I. INFORMACION GENERAL.

1.1 Nombres y apellidos del validador	Henry Ronald Chura Sotomayor
1.2 Nombre del instrumento evaluado	Cuestionario
1.3 Autor del instrumento	Yanira Bieues Gomez Cruz

II. ASPECTOS DE VALIDACION

Revisar cada uno de los "Ítems del instrumento y marcar con un aspa del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente: (Si menos de 30% de tus ítems cumplen con el indicador)
2. Regular : (Si entre 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
3. buena : (Si es más del 70 % de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación de instrumento		1	2	3	Observaciones
Criterios	Indicadores	D	R	B	Sugerencias
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems responden a los que se debe medir en las variables y sus dimensiones.		X		
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con concepto que miden.			X	
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables		X		
ORGANIZACION	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.		X		
CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible			X	
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).		X		
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a la puntuación asignadas a cada indicador)			8	18	
		C	B	A	TOTAL

Coefficiente de validez  $\frac{A+B+C}{30} = 0.867$

Calificación Global

Mide el coeficiente validez obtenido en el intervalo respectivo

Y escriba sobre el espacio el resultado.

VALIDEZ BUENA

Puno 08... de 08... del 2021

Intervalos	Resultado
0,00-0,49	validez nula
0,50-0,59	validez muy baja
0,60-0,69	validez baja
0,70-0,79	validez aceptables
0,80-0,89	validez buena
0,90-1,00	validez muy buena

Henry Ronald Chura Sotomayor  
CIP. 187891  
INGENIERO ESTADISTICO



## ANEXO D. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,720	14

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Año de egreso	26,6684	28,265	-,202	,742
Zona de procedencia	28,2263	26,388	,126	,650
Tipo de lengua materna	27,0526	19,458	,715	,545
Nivel de dominio de lengua materna	27,2421	20,375	,644	,564
Participa en fiestas y costumbres andinas de su pueblo	27,0263	19,179	,806	,531
Promoción de la lengua materna	26,9316	18,106	,787	,519
Tipo de organización donde trabaja	28,2158	25,175	,262	,736
Que lengua predomina en tu zona de trabajo	27,7211	28,287	-,197	,706
Años de experiencia trabajados	26,7684	22,983	,431	,609
Numero de entrevistas presentadas	28,0263	28,089	-,187	,686
¿En tus años de experiencia, la lengua materna influyo en tu inserción laboral?	28,3105	27,485	-,104	,766
¿Utilizas el idioma materno en tu trabajo?	26,9632	19,729	,683	,552
¿Consideras que la lengua materna es fundamental para trabajar en nuestra carrera (trabajo social)?	28,4789	27,034	,047	,754
¿En las convocatorias de trabajo exigen el uso de la lengua materna?	26,3474	26,651	,018	,663

**ANEXO 5.** Matriz de sistematización de datos

edad	año de egreso	procedencia	tipo	nivel	institución	zona	años
27,00	2015	Urbana	Quechua	Intermedio	Privada	Quechua	3 – 4 años
25,00	2018	Urbana	Aimara	Básico	Privada	Aimara	1 - 2 años
28,00	2015	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Quechua	1 - 2 años
26,00	2017	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Quechua	1 - 2 años
31,00	2016	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Castellano	Mas de 4 años
30,00	2016	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Privada	Castellano	1 - 2 años
30,00	2014	Urbana	Quechua	Básico	Privada	Quechua	3 – 4 años
28,00	2015	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Pública	Castellano	1 - 2 años
26,00	2018	Urbana	Quechua	Intermedio	Pública	Quechua	3 – 4 años
25,00	2018	Urbana	Quechua	Avanzado	Pública	Quechua	Mas de 4 años
27,00	2016	Rural	Aimara	Avanzado	Pública	Castellano	1 - 2 años
30,00	2015	Rural	Quechua	Intermedio	Pública	Quechua	3 – 4 años
24,00	2016	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Privada	Castellano	Mas de 4 años
32,00	2014	Rural	Quechua	Básico	Privada	Aimara	3 – 4 años
24,00	2018	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Pública	Castellano	1 - 2 años
27,00	2017	Rural	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Privada	Castellano	Menos de 1 año
27,00	2014	Rural	Aimara	Intermedio	Privada	Aimara	3 – 4 años
26,00	2015	Rural	Quechua	Avanzado	Pública	Castellano	3 – 4 años
28,00	2016	Urbana	Quechua	Avanzado	Privada	Castellano	3 – 4 años
30,00	2015	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Pública	Aimara	3 – 4 años
33,00	2018	Urbana	Quechua	Básico	Privada	Castellano	1 - 2 años
39,00	2014	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Castellano	Mas de 4 años
31,00	2014	Rural	Quechua	Intermedio	Pública	Quechua	Mas de 4 años
35,00	2017	Urbana	Quechua	Avanzado	Pública	Quechua	Mas de 4 años



27,00	72016	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Pública	Castellano	1 - 2 años
32,00	2014	Urbana	Aimara	Básico	Privada	Castellano	1 - 2 años
30,00	2015	Urbana	Quechua	Avanzado	Privada	Quechua	Mas de 4 años
31,00	2016	Urbana	Quechua	Avanzado	Privada	Quechua	3 - 4 años
27,00	2018	Rural	Quechua	Intermedio	Privada	Castellano	1 - 2 años
30,00	2016	Urbana	Quechua	Avanzado	Privada	Castellano	3 - 4 años
27,00	2016	Urbana	Quechua	Intermedio	Pública	Quechua	3 - 4 años
35,00	2014	Rural	Aimara	Básico	Pública	Castellano	3 - 4 años
26,00	2018	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Pública	Castellano	1 - 2 años
34,00	2014	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Castellano	3 - 4 años
27,00	2017	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Quechua	1 - 2 años
30,00	2016	Urbana	Solo habla castellano	Básico	Pública	Castellano	1 - 2 años
28,00	2016	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Castellano	1 - 2 años
30,00	2015	Urbana	Aimara	Básico	Privada	Castellano	3 - 4 años
31,00	2017	Rural	Quechua	Básico	Pública	Quechua	3 - 4 años
28,00	2017	Rural	Aimara	Intermedio	Pública	Quechua	3 - 4 años
29,00	2016	Rural	Aimara	Básico	Pública	Aimara	3 - 4 años
25,00	2018	Rural	Aimara	Básico	Pública	Aimara	Menos de 1 año
33,00	2015	Rural	Quechua	Básico	Pública	Quechua	Mas de 4 años
37,00	2014	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Quechua	3 - 4 años
31,00	2017	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Pública	Quechua	3 - 4 años
27,00	2015	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Pública	Aimara	3 - 4 años
37,00	2014	Rural	Quechua	Intermedio	Pública	Quechua	Mas de 4 años
29,00	2016	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Quechua	1 - 2 años
25,00	2015	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Castellano	3 - 4 años
26,00	2018	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Privada	Castellano	1 - 2 años
28,00	2015	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Desempleada	Desempleada	Menos de 1 año



26,00	2018	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Desempleada	Desempleada	Menos de 1 año
25,00	2018	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Desempleada	Desempleada	1 - 2 años
27,00	2016	Rural	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Desempleada	Desempleada	1 - 2 años
30,00	2015	Rural	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Desempleada	Desempleada	1 - 2 años
24,00	2016	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Desempleada	Desempleada	1 - 2 años
32,00	2014	Rural	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Desempleada	Desempleada	1 - 2 años
24,00	2018	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Desempleada	Desempleada	1 - 2 años
27,00	2017	Rural	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Desempleada	Desempleada	1 - 2 años
27,00	2014	Rural	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Privada	Quechua	3 - 4 años
26,00	2015	Rural	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Pública	Castellano	3 - 4 años
28,00	2016	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Desempleada	Desempleada	Menos de 1 año
30,00	2015	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Desempleada	Desempleada	1 - 2 años
33,00	2018	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Desempleada	Desempleada	Menos de 1 año
39,00	2014	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Privada	Quechua	1 - 2 años
31,00	2014	Rural	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Pública	Quechua	1 - 2 años
35,00	2017	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Desempleada	Desempleada	Menos de 1 año
27,00	2016	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Desempleada	Desempleada	1 - 2 años
32,00	2014	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Desempleada	Desempleada	1 - 2 años





30,00	2015	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Desempleada	Desempleada	1 - 2 años
31,00	2016	Urbana	Ambos	Intermedio	Privada	Quechua	3 - 4 años
27,00	2018	Rural	Ambos	Intermedio	Privada	Quechua	3 - 4 años
30,00	2016	Urbana	Ambos	Intermedio	Privada	Quechua	3 - 4 años
27,00	2016	Urbana	Ambos	Intermedio	Privada	Quechua	3 - 4 años
35,00	2014	Rural	Ambos	Intermedio	Privada	Quechua	3 - 4 años
26,00	2018	Urbana	Ambos	Avanzado	Privada	Quechua	3 - 4 años
34,00	2014	Urbana	Ambos	Avanzado	Privada	Quechua	3 - 4 años
27,00	2017	Urbana	Ambos	Avanzado	Privada	Quechua	1 - 2 años
30,00	2016	Urbana	Ambos	Intermedio	Privada	Quechua	3 - 4 años
28,00	2016	Urbana	Ambos	Intermedio	Privada	Quechua	3 - 4 años
30,00	2015	Urbana	Ambos	Intermedio	Privada	Quechua	3 - 4 años
31,00	2017	Rural	Ambos	Intermedio	Privada	Aimara	3 - 4 años
28,00	2017	Rural	Ambos	Intermedio	Privada	Aimara	1 - 2 años
29,00	2016	Rural	Ambos	Intermedio	Privada	Quechua	3 - 4 años
25,00	2018	Rural	Ambos	Intermedio	Privada	Quechua	3 - 4 años
33,00	2015	Rural	Ambos	Intermedio	Privada	Quechua	3 - 4 años
37,00	2014	Urbana	Ambos	Intermedio	Privada	Castellano	Mas de 4 años
27,00	2015	Urbana	Ambos	Intermedio	Privada	Castellano	Mas de 4 años
37,00	2014	Rural	Ambos	Intermedio	Privada	Castellano	Mas de 4 años
29,00	2016	Urbana	Ambos	Intermedio	Privada	Castellano	Mas de 4 años
25,00	2015	Urbana	Ambos	Intermedio	Privada	Castellano	Mas de 4 años
27,00	2014	Rural	Ambos	Intermedio	Privada	Castellano	Mas de 4 años
26,00	2015	Rural	Ambos	Intermedio	Privada	Castellano	Mas de 4 años
28,00	2016	Urbana	Ambos	Intermedio	Privada	Castellano	Mas de 4 años
33,00	2018	Urbana	Ambos	Básico	Privada	Castellano	Mas de 4 años
39,00	2014	Urbana	Ambos	Intermedio	Privada	Castellano	Mas de 4 años
26,00	2014	Rural	Ambos	Intermedio	Privada	Castellano	Mas de 4 años
28,00	2017	Urbana	Ambos	Avanzado	Privada	Castellano	Mas de 4 años
33,00	2020	Rural	Ambos	Intermedio	Pública	Castellano	Mas de 4 años
39,00	2018	Urbana	Ambos	Intermedio	Privada	Castellano	Mas de 4 años
31,02	2026	Rural	Quechua	Intermedio	Privada	Castellano	3 - 4 años
25,00	2018	Urbana	Aimara	Básico	Privada	Aimara	1 - 2 años



28,00	2015	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Castellano	1 - 2 años
26,00	2017	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Quechua	1 - 2 años
31,00	2016	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Castellano	Mas de 4 años
30,00	2016	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Privada	Castellano	1 - 2 años
30,00	2014	Urbana	Quechua	Básico	Privada	Quechua	3 - 4 años
28,00	2015	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Pública	Castellano	1 - 2 años
26,00	2018	Urbana	Quechua	Intermedio	Pública	Quechua	3 - 4 años
25,00	2018	Urbana	Quechua	Avanzado	Pública	Quechua	Mas de 4 años
27,00	2016	Rural	Aimara	Avanzado	Pública	Castellano	1 - 2 años
30,00	2015	Rural	Quechua	Intermedio	Pública	Quechua	3 - 4 años
24,00	2016	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Privada	Castellano	Mas de 4 años
32,00	2014	Rural	Quechua	Básico	Privada	Aimara	3 - 4 años
24,00	2018	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Pública	Castellano	1 - 2 años
27,00	2017	Rural	castellano	castellano	Privada	Castellano	Menos de 1 año
27,00	2014	Rural	Aimara	Intermedio	Privada	Aimara	3 - 4 años
26,00	2015	Rural	Quechua	Avanzado	Pública	Castellano	3 - 4 años
28,00	2016	Urbana	Quechua	Avanzado	Privada	Castellano	3 - 4 años
30,00	2015	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Pública	Aimara	3 - 4 años
33,00	2018	Urbana	Quechua	Básico	Privada	Castellano	1 - 2 años
39,00	2014	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Castellano	Mas de 4 años
31,00	2014	Rural	Quechua	Intermedio	Pública	Castellano	Mas de 4 años
35,00	2017	Urbana	Quechua	Avanzado	Pública	Quechua	Mas de 4 años
27,00	2016	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Pública	Aimara	3 - 4 años
32,00	2014	Urbana	castellano	castellano	Privada	Castellano	1 - 2 años
30,00	2015	Urbana	Aimara	Básico	Privada	Castellano	1 - 2 años
31,00	2016	Urbana	Quechua	Avanzado	Privada	Castellano	Mas de 4 años
27,00	2018	Rural	Quechua	Avanzado	Privada	Quechua	3 - 4 años
30,00	2016	Urbana	Quechua	Intermedio	Privada	Castellano	1 - 2 años
30,00	2016	Urbana	Quechua	Avanzado	Privada	Castellano	3 - 4 años



27,00	2016	Urbana	Quechua	Intermedio	Pública	Quechua	3 – 4 años
35,00	2014	Rural	Aimara Solo habla castellano	Básico Solo habla castellano	Pública	Castellano	3 – 4 años
26,00	2018	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Castellano	1 - 2 años
34,00	2014	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Castellano	3 – 4 años
27,00	2017	Urbana	Quechua Solo habla castellano	Básico	Pública	Quechua	1 - 2 años
30,00	2016	Urbana	castellano	Básico	Pública	Castellano	1 - 2 años
28,00	2016	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Castellano	1 - 2 años
30,00	2015	Urbana	Aimara	Básico	Privada	Castellano	3 – 4 años
31,00	2017	Rural	Quechua	Básico	Pública	Quechua	3 – 4 años
28,00	2017	Rural	Aimara	Intermedio	Pública	Quechua	3 – 4 años
29,00	2016	Rural	Aimara	Básico	Pública	Aimara	3 – 4 años
25,00	2018	Rural	Aimara	Básico	Pública	Aimara	Menos de 1 año
33,00	2015	Rural	Quechua	Básico	Pública	Aimara	Más de 4 años
37,00	2014	Urbana	Quechua Solo habla castellano	Básico Solo habla castellano	Pública	Quechua	3 – 4 años
27,00	2015	Urbana	castellano	Solo habla castellano	Pública	Aimara	3 – 4 años
37,00	2014	Rural	Quechua	Intermedio	Pública	Quechua	Más de 4 años
29,00	2016	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Quechua	1 - 2 años
25,00	2015	Urbana	Quechua Solo habla castellano	Básico Solo habla castellano	Pública	Castellano	3 – 4 años
26,00	2018	Urbana	castellano	Solo habla castellano	Privada	Castellano	1 - 2 años
27,00	2015	Urbana	Quechua	Intermedio	Privada	Castellano	3 – 4 años
25,00	2018	Urbana	Aimara	Básico	Privada	Aimara	1 - 2 años
28,00	2015	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Castellano	1 - 2 años
26,00	2017	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Quechua	1 - 2 años
31,00	2016	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Castellano	Más de 4 años
30,00	2014	Urbana	Quechua Solo habla castellano	Básico Solo habla castellano	Privada	Quechua	3 – 4 años
28,00	2015	Urbana	castellano	Solo habla castellano	Pública	Castellano	1 - 2 años
25,00	2018	Urbana	Quechua	Avanzado	Pública	Quechua	Más de 4 años
27,00	2016	Rural	Aimara	Avanzado	Pública	Castellano	1 - 2 años
30,00	2015	Rural	Quechua	Intermedio	Pública	Quechua	3 – 4 años



27,00	2017	Rural	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Privada	Castellano	Menos de 1 año
27,00	2014	Rural	Aimara	Intermedio	Privada	Aimara	3 – 4 años
26,00	2015	Rural	Quechua	Avanzado	Pública	Castellano	3 – 4 años
28,00	2016	Urbana	Quechua	Avanzado	Privada	Castellano	3 – 4 años
33,00	2018	Urbana	Quechua	Básico	Privada	Castellano	1 - 2 años
39,00	2014	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Castellano	Más de 4 años
31,00	2014	Rural	Quechua	Intermedio	Pública	Castellano	Más de 4 años
35,00	2017	Urbana	Quechua	Avanzado	Pública	Quechua	Más de 4 años
27,00	2016	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Pública	Castellano	1 - 2 años
31,00	2016	Urbana	Quechua	Avanzado	Privada	Quechua	3 – 4 años
27,00	2018	Rural	Quechua	Intermedio	Privada	Castellano	1 - 2 años
30,00	2016	Urbana	Quechua	Avanzado	Privada	Castellano	3 – 4 años
27,00	2016	Urbana	Quechua	Intermedio	Pública	Quechua	3 – 4 años
35,00	2014	Rural	Aimara	Básico	Pública	Castellano	3 – 4 años
26,00	2018	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Pública	Castellano	1 - 2 años
34,00	2014	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Castellano	3 – 4 años
27,00	2017	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Quechua	1 - 2 años
30,00	2016	Urbana	Solo habla castellano	Básico	Pública	Castellano	1 - 2 años
30,00	2015	Urbana	Aimara	Básico	Privada	Castellano	3 – 4 años
31,00	2017	Rural	Quechua	Básico	Pública	Castellano	3 – 4 años
28,00	2017	Rural	Aimara	Intermedio	Pública	Quechua	3 – 4 años
29,00	2016	Rural	Aimara	Básico	Pública	Quechua	3 – 4 años
25,00	2018	Rural	Aimara	Básico	Pública	Aimara	Menos de 1 año
33,00	2015	Rural	Quechua	Básico	Pública	Aimara	Más de 4 años
37,00	2014	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Quechua	3 – 4 años
31,00	2017	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Pública	Quechua	3 – 4 años
27,00	2015	Urbana	Solo habla castellano	Solo habla castellano	Pública	Aimara	3 – 4 años
37,00	2014	Rural	Quechua	Intermedio	Pública	Quechua	Más de 4 años
29,00	2016	Urbana	Quechua	Básico	Pública	Quechua	1 - 2 años



25,00	2015	Urbana	Quechua Solo habla castellano	Básico Solo habla castellano	Pública	Castellano	3 – 4 años
26,00	2018	Urbana	Quechua Solo habla castellano	Básico Solo habla castellano	Privada	Castellano	1 - 2 años