



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



**CAPITAL CULTURAL Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE
EMPLEABILIDAD EN EGRESADOS DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO 2017**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. LISBETH YASMIN HUICHE MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA

PUNO – PERÚ

2020



NOMBRE DEL TRABAJO

CAPITAL CULTURAL Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD EN EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO 2017

AUTOR

LISBETH YASMIN HUICHE MAMANI

RECuento DE PALABRAS

14414 Words

RECuento DE CARACTERES

78918 Characters

RECuento DE PÁGINAS

71 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

855.8KB

FECHA DE ENTREGA

Jul 6, 2023 7:59 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 6, 2023 8:00 PM GMT-5

● **17% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



Firmado digitalmente por INOUILLA
MAMANI Juan FAU 20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14.07.2023 06:54:00 -05:00



Firmado digitalmente por GALLEGOS
COPA Samuel FAU 20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13.07.2023 22:09:35 -05:00



DEDICATORIA

*Al universo, gracias por cada bendición que
recibí en mi vida*

*Con mucho amor y cariño a mis queridos
padres y hermanos por su amor y apoyo
incondicional que me brindaron en todo
momento, por darme esa fuerza para no
quebrantarme en los obstáculos de la vida*

Gracias Totales Lisbeth Yasmin

AGRADECIMIENTOS

*Agradezco a mi alma mater Universidad Nacional del Altiplano, en especial a la Escuela
Profesional de Sociología por haberme dado la oportunidad de formarme en sus aulas.*



A los miembros del jurado Dr. Manuel Estofanero Sucapuca, Mg. Victor Vladimir Sotomayor Vargas, Mg. Leon Isaac Quispe Huaranca por sus observaciones y sugerencias durante el proceso de investigación.

Un gran agradecimiento a mi Asesor de tesis Mg. Samuel Gallegos Copa, por su invaluable ayuda, por su esfuerzo, dedicación y apoyo incondicional en la culminación de la tesis.

A todos los docentes de la Escuela Profesional de Sociología, por la formación académica que me brindaron a lo largo de estos años de estudios.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL



ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN	11
ABSTRACT.....	12

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1. Pregunta general	15
1.2.2. Pregunta especificas	15
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION.....	16
1.3.1. Hipótesis general	16
1.3.2. Hipótesis especificas	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	16
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.5.1. Objetivo general	17
1.5.2. Objetivo especifico	17

CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.2. MARCO TEÓRICO	23



2.1.1. Planteamiento teórico capital cultural de Pierre Félix Bourdieu	23
2.1.2. Planteamientos Teóricos sobre Empleabilidad	26
2.3. MARCO CONCEPTUAL	27
2.3.1. Campos	27
2.3.2. Capital.....	28
2.3.3. Cultura	28
2.3.4. Habitus.....	28
CAPITULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1. CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN	29
3.1.1. Características físicas	29
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
3.2.1. Según el tipo de diseño de investigación.....	29
3.2.2. Según su prolongación en el tiempo.....	30
3.2.3. Según el énfasis en la naturaleza de los datos manejados	31
3.3. NIVEL.....	31
3.4. UNIDAD DE ANÁLISIS	31
3.5. UNIDAD DE OBSERVACIÓN	31
3.6. POBLACIÓN	31
3.7. MUESTRA	32
3.8. METODOLOGÍA.....	32
3.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	33



3.10. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES..... 34

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS 35

4.1.1. Información general 35

4.1.2. Capital cultural incorporado 36

4.1.3. Capital cultural Objetivado..... 39

4.1.4. Capital cultural institucionalizado 40

4.1.5. Empleabilidad 43

4.1.6. Prueba de hipótesis 49

4.2. DISCUSIÓN 55

V. CONCLUSIONES 58

VI. RECOMENDACIONES 59

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 60

ANEXOS..... 64

Área: Gobernabilidad Ciudadana y Desarrollo Social

Tema: Capital cultural y empleabilidad

Fecha de sustentación: 03 de enero del 2020



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Aspectos generales del egresado de la Escuela Profesional de Sociología... 35
Figura 2. Capital cultural incorporado..... 38
Figura 3. Capital cultural objetivado. 39
Figura 4. Capital cultural institucionalizado..... 41



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación de egresados periodo académico 2017 (I – II).....	32
Tabla 2. Capital cultural incorporado	37
Tabla 3. Evolución del sueldo.....	43
Tabla 4. Movilidad.....	44
Tabla 5. Uso del internet y nivel de paro	44
Tabla 6. Perfil demográfico	46
Tabla 7. Adecuación profesional	47
Tabla 8. Contactos profesionales, diferenciación profesional y reputación	47
Tabla 9. Capital cultural y empleabilidad.....	49
Tabla 10. Prueba Chi-cuadrado capital cultural y empleabilidad	50
Tabla 11. Capital cultural incorporado y empleabilidad.....	51
Tabla 12. Prueba Chi-cuadrado capital cultural incorporado y empleabilidad.....	52
Tabla 13. Capital cultural objetivado y empleabilidad	52
Tabla 14. Prueba Chi-cuadrado capital cultural objetivado y empleabilidad	53
Tabla 15. Capital cultural institucionalizado y empleabilidad.....	54
Tabla 16. Prueba Chi-cuadrado capital cultural institucionalizado y empleabilidad.....	55



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

CC	: Capital Cultural
CCI	: Capital Cultural Incorporado
CCO	: Capital Cultural Objetivado
CCIN	: Capital Cultural Institucionalizado
INEI	: Instituto Nacional de Estadística e Informática
CEPAL	: Comisión Económica para América Latina y el Caribe
OIT	: Organización Internacional del Trabajo
ODM	: Objetivos de Desarrollo del Milenio



RESUMEN

La investigación tiene como propósito explicar la relación del capital cultural y el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología. El estudio se enmarca dentro de una investigación de carácter cuantitativo. El horizonte temporal es transversal o transeccional. La unidad de análisis está conformada por egresados de la Escuela Profesional de Sociología del periodo académico 2017 (I y II). La unidad de observación comprende el capital cultural en sus tres dimensiones incorporado, objetivado e institucionalizado y el nivel de empleabilidad. La población objetivo está conformado por 96 egresados y la muestra es de 77 egresados. La información fue recabada a través de la encuesta y procesada a través del software estadístico (SPSS). Los resultados obtenidos evidencio que tanto el capital cultural incorporado como el capital cultural institucionalizado influyen positivamente en el nivel de empleabilidad, mientras que el capital cultural objetivado no tiene influencia en el nivel de empleabilidad.

Palabras Clave: Capital Cultural, Capital Cultural Objetivado, Capital Cultural Incorporado, Capital Cultural Institucionalizado, Empleabilidad.



ABSTRACT

The purpose of the research is to explain the relationship between cultural capital and the level of employability in graduates of the Professional School of Sociology. The study is part of a quantitative investigation. The time horizon is transverse or transactional. The unit of analysis is made up of graduates of the Professional School of Sociology from the 2017 academic period (I and II). The observation unit includes cultural capital in its three dimensions incorporated, objectified and institutionalized and the level of employability. The target population is made up of 96 graduates and the sample is 77 graduates. The information was collected through the survey and processed through statistical software (SPSS). The results obtained show that both the incorporated cultural capital and the institutionalized cultural capital positively influence the level of employability, while the objectified cultural capital has no influence on the level of employability.

Keywords: Cultural Capital, Objectified Cultural Capital, Incorporated Cultural Capital, Institutionalized Cultural Capital, Employability



CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para un gran número de personas, la transición del sistema educativo a la vida laboral es un paso importante en su ciclo de vida. Esta se asocia con una creciente independencia económica y personal que es el camino hacia la edad adulta. La comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Organización Internacional del Trabajo, 2017; menciona que la transición es marcada por factores como la educación y el origen social, que indican sus características laborales futuras. Según las últimas estimaciones, la tasa de desempleo regional-urbano podría ubicarse en 9,4% en el promedio del año, lo que representa un alza de 0,5% puntos porcentuales con respecto al 8,9% señalado así por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Organización Internacional de Trabajo (CEPAL y OIT, 2017).

El Perú no es ajeno ante esta situación, la empleabilidad de jóvenes egresados de las universidades tanto públicas como de las privadas se ha convertido en un tema de controversia debido a los bajos niveles de empleabilidades que existen en nuestro país. Esto lo corrobora la encuesta nacional realizada a egresados universitarios y a universidades que fue publicada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el año 2015, en la encuesta se describe que, después de la universidad, los egresados se preocupan principalmente por encontrar un trabajo decente donde puedan aplicar todo lo aprendido en sus universidades. Y, por otro lado, las empresas buscan profesionales capacitados de acuerdo a sus requerimientos. Por eso, saber si un candidato tiene una licenciatura o ya tiene un título que le permita asumir más responsabilidades es un aspecto integral de la toma de decisiones corporativas. En una encuesta realizada por



el INEI, indica que, el 45,9% de los egresados universitarios ocupados han obtenido un título de maestría o licenciatura, el 39,5% tiene una licenciatura y el 14,6% no tiene título (INEI, 2015).

Los profesionales egresados al no cumplir con las expectativas de los empleadores y a la competencia laboral a la que se ven enfrentados algunos caen en la inactividad y desocupación, el 7,0% se encuentra en condición de inactividad. Por otro lado, del total de la población económicamente activa de los egresados universitarios el 87,5% se encuentran ocupados y el 12,5% están en condición de desocupados, según el (INEI, 2015) en su “encuesta nacional a egresados universitarios y universidades, 2014”. Por ese motivo es necesario que los egresados obtengan el grado académico de titulado, maestría y posgrado, ya que esta puede condicionar los siguientes empleos que se obtengan.

A nivel departamental, en el año 2014 el departamento de Puno registró el 33.6% de empleos ocupados por debajo del nivel nacional 50,0%, por consiguiente, el departamento de Puno cuenta con mayores niveles de población en condición de subempleado, sea por horas o ingresos. En cuanto al perfil del profesional en sociología que demanda el mercado ocupacional es que manejen metodologías de promoción y desarrollo social (13.9%), dominen la gestión de proyectos sociales (12.0%) conozcan estrategias de negociación, concertación y resolución de conflictos (8.4%), utilicen herramientas de sistematización y redacción de información (7.8 %), apliquen metodologías, estrategias e instrumentos de capacitación (7.2%), conozcan y utilicen los enfoques de género, infancia y familia (6.0%) y dominen las técnicas de investigación y análisis cualitativo y cuantitativo (6.0%).

Es por eso que el Congreso de la República ha decidido tomar medidas con respecto al tema en discusión a través de la propuesta de ley de régimen laboral juvenil,



el cual tuvo como objetivo fomentar la inserción laboral a través de otorgamiento de créditos a favor del empleador respecto a las aportaciones del seguro social; la cual fue derogada posteriormente.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

Frente a esta problemática, la investigación plantea las siguientes interrogantes:

1.2.1. Pregunta general

¿Qué relación existe entre el capital cultural y el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017?

1.2.2. Pregunta específicas

- ¿Cómo influye el capital cultural incorporado en el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017?
- ¿Cuáles son los efectos que tiene el capital cultural objetivado en el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017?
- ¿Cuál es la repercusión del capital cultural institucionalizado en el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017?



1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION

1.3.1. Hipótesis general

La relación capital cultural y nivel de empleabilidad es mínima en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017.

1.3.2. Hipótesis específicas

- La influencia del capital cultural incorporado en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano es positiva directa en relación al nivel de empleabilidad.
- El efecto del capital cultural objetivado en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano es indirecto en relación al nivel de empleabilidad.
- La repercusión del capital cultural institucionalizado en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano es positiva directa en relación al nivel de empleabilidad.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Los profesionales egresados al no cumplir con las expectativas de los empleadores y la fuerte competencia laboral, algunos caen en la informalidad, lo que afecta a los derechos del trabajador y a su vez a la economía del país. Es por ello que se plantea como una alternativa a tomar en cuenta el capital cultural, que enfatiza en el capital cultural incorporado, capital cultural objetivado y el capital cultural institucionalizado los cuales pueden poner en ventaja a los egresados dentro del campo de la demanda laboral.



La falta de datos referidos a la situación de empleabilidad en la que se encuentran los egresados de la Escuela Profesional de Sociología, impide tomar medidas para reforzar o mejorar el proceso educativo y formativo que vayan de acuerdo al perfil requerido por los empleadores potenciales en el campo laboral. Por ello se decidió elaborar un estudio que contribuya a demostrar la relación existente entre capital cultural y el nivel de empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Sociología, La información generada en esta investigación servirá como base de análisis para tomar medidas en la mejora del proceso educativo que conlleven insertar o poner énfasis en aquellas actividades formativas que se ajusten al perfil de demanda laboral en la región las cuales pueden poner en ventaja competitiva a los egresados.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el capital cultural y el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017

1.5.2. Objetivo específico

- Describir la influencia entre el capital cultural incorporado en el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017.
- Identificar los efectos que tiene el capital cultural objetivado en el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017.



- Analizar la repercusión del capital cultural institucionalizado en el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017



CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Según Almanza y Vargas (2015) en su estudio plantea sobre la empleabilidad como:

La institución educativa debe garantizar la inserción y movilidad laboral de los egresados, por eso es importante realizar una revisión de propuestas curriculares, los recursos pedagógicos que ofrece e identificarlos requerimientos y demandas del mercado laboral, de tal forma que su oferta educativa sea coherente con las condiciones y necesidades del mundo contemporáneo, buscando que sus egresados cuenten con las competencias idóneas para desenvolverse en la sociedad y sean parte activa del progreso y desarrollo regional y nacional (p,128).

En este estudio menciona que se debe mejorar las competencias profesionales de los egresados y tomar en consideración la demanda del mercado laboral.

Por otro lado, González y Ortega (2015) en su estudio plantea que:

Los egresados obtuvieron un puesto de trabajo en su área de formación laboral y que los que aún no lo habían logrado representaba la minoría, se demuestra que su formación universitaria fue contundente en su incorporación al mercado laboral y se pudo conocer que uno de los medios para la obtención de empleo son las recomendaciones de familiares o amigos lo que más influencia tiene para obtener un empleo aun cuando se sea profesional.

Para Bracho (1990) manifiesta que el capital cultural es una inversión que se traduce en posición social y beneficio económico, por otra parte, es importante que la



familia invierta en bienes culturales como libros educación a los hijos y si algún miembro de la familia alcanza un nivel educativo esto influye a que el resto de la familia se eduque.

El estudio aporta en la investigación en como el capital cultural influye en la educación de los miembros de la unidad familiar y a la incorporación al mercado laboral.

Para Ojeda (2006) en su estudio plantea que:

Uno de los principales aspectos de la situación laboral; no solo con respecto a si cuentan con un empleo, sino también el sector, el nivel de puesto y de su remuneración; así como los requisitos de formación que se les exigen en el desempeño de sus labores. Finalmente, los aspectos que más se le exigen en el campo laboral destacan en contar con conocimientos generales de la disciplina; habilidades para la búsqueda de información pertinente y actualizada, para asumir responsabilidades y la puntualidad.

Álvarez y Romero (2015) menciona que los empleadores lo que más valoran para emplear a los graduados universitarios son las competencias profesionales, prestigio de la universidad, experiencia laboral y convenios de vinculación universidad entorno empresarial (p.15).

En el estudio anterior los empleadores demandan en los egresados competencia profesional y experiencia laboral. Esta investigación se relaciona con la investigación de Almanza y Vargas.

Cañedo (2009) determina que:

La calidad de la formación académica antes del empleo es de poca importancia para la determinación de la calidad del empleo actual del egresado. El capital cultural, referido a su estado incorporado está directamente relacionado a lo individual y representa lo que el sujeto ha podido asimilar y lo que puede hacer por sí mismos. Por otra parte, la universidad debe abrir en sus planes de estudio



los espacios e infraestructura para incorporar el servicio social y prácticas profesionales como también buscar y suscribir convenios de formación en el trabajo con el Estado y los sectores productivos (p.13).

En el estudio anterior también hace referencia a la importancia de la experiencia laboral y pertenecer a una clase social ya que esto determina en la empleabilidad, por otro lado, el capital cultural en su estado incorporado presupone la interiorización y esto implica un periodo de aprendizajes y enseñanzas

Geldres, Ribeiro y Flander (2015) menciona que los empleadores al momento de contratar recién graduados ven las capacidades académicas y experiencias de carácter práctico, no dando la importancia a experiencias internacionales.

Suarez (2014) indica que la empleabilidad debe ser atendida como:

Una responsabilidad compartida por parte del individuo, los gobiernos, las organizaciones y las instituciones educativas. Es cierto que la empleabilidad no es responsabilidad única de la universidad, consideramos que la universidad puede incidir en la empleabilidad de sus graduados reflexionando sobre una oferta formativa que dé respuesta a las necesidades de la nueva sociedad, de un mercado laboral flexible y que cambia con rapidez. En relación con los planes de estudio, las universidades han intentado optimizar la empleabilidad de los universitarios, considerando en su formación competencias y capacidades más ajustadas a las demandas por los empleadores (p.14).

En la octava investigación, hace referencia que la empleabilidad debe ser compartida por el gobierno, organizaciones, instituciones educativas. Asimismo, se relacionan con anteriores investigaciones al manifestar que los empleadores demandan a profesionales competentes y con capacidades ajustadas al mercado laboral.

Fernández (2015) en su investigación concluye que:



Los estudiantes a lo largo de su formación profesional adquieren mayor percepción y motivación a la hora de poner en práctica sus conocimientos, trabajo en equipo, confianza en sí mismo ya que están en una transición del mundo académico al laboral. Por lo tanto, los estudiantes son más conscientes de la necesidad de adaptarse a las demandas del mundo laboral.

En el estudio anterior los estudiantes declaran ser conscientes de la necesidad de adaptarse a los cambios del mercado laboral.

Lostanau (2014) en su investigación menciona que:

El 85% de egresados se encuentra trabajando, de los cuales el 53% como empleado dependiente, el 27% de forma independiente, y el 5% en condición de practicante. Asimismo, se encuentran laborando en centros académicos (27.1%), consultoras privadas (27.1%), instituciones públicas (17.6%), ONG y fundaciones (16.5%) y en menor medida en empresas con fines de lucro (11.8%). Entre los factores que permiten percibir mayores ingresos se encuentra la experiencia laboral (74%) y el conocimiento especializado (51%) (p. 5).

En el estudio anterior el autor hace mención que el ingreso se encuentra relacionado con la experiencia laboral y con los conocimientos especializados de los sociólogos.

Loya (2016) en su investigación concluye que:

Existe un conjunto de competencias demandadas por las empresas que contratan a egresados de las licenciaturas de Sociología e Historia, entre ellas destacan el dominio del idioma inglés, matemáticas (estadísticas), herramientas informativas, conocimientos teóricos y prácticos de didáctica, habilidades lectoras y de escritura, habilidades para socializar, de comunicarse y actitud de servicio.



La investigación anterior se reitera que las empresas contratan a egresados que tengan un conglomerado de competencias, destacando el dominio del idioma inglés, estadísticas, herramientas informativas, habilidades lectoras, socialización etc

Por su parte Rosello (2014) en su investigación:

Los factores determinantes de la situación ocupacional de los egresados al año 2013 son edad, estado civil, sector de trabajo, nivel de ingresos y estudios de postgrado, a mayor edad la situación de ocupado disminuye en 14.6%, los solteros poseen menor probabilidad en 11.43% de estar ocupados respecto a los casados, los egresados que se desempeñan en empresas privadas tienen mayor probabilidad en 25.36% de estar ocupados respecto de aquellos que eligen trabajar en entidades del Estado o independiente; Los egresados que aún continúan con estudios de postgrado, tienen menor probabilidad en 6.9% de encontrarse ocupado respecto de los que no continúan con estudios de postgrado (pp.10-11)

En el estudio anterior son cinco factores (edad, estado civil, sector de trabajo, ingresos y estudios de posgrado) que determinan la situación ocupacional de los egresados de Ingeniería Económica.

2.2. MARCO TEÓRICO

La relación Capital Cultural con el Nivel de Empleabilidad tiene relevancia a través de la teoría de Pierre Bourdieu y teorías de Empleabilidad.

2.1.1. Planteamiento teórico capital cultural de Pierre Félix Bourdieu

El capital se presenta bajo tres especies fundamentales; el capital económico, capital cultural y capital social, a esto debemos añadir el capital simbólico. Se debe reconocer que el capital puede adoptar varias formas y es indispensable para explicar



la estructura y la dinámica de las sociedades diferenciadas (Bourdieu y Wacquant, 2005, p. 177-178).

Por ejemplo, la noción de capital cultural, propone a comienzos de los años sesenta, el hecho de que, después de verificar su posición económica y origen social, los estudiantes de las familias más cultas no solo tienen las tasas más altas de éxito económico sino gama de dominios yace en la investigación, en los problemas y dilemas prácticos encontrados y generados. En el esfuerzo de construir un conjunto fenoménicamente distinto de objetos de manera tal que pueden ser tratados, pensados, comparativamente. (Bourdieu y Wacquant, 2005, p. 230).

El capital se llega a presentar de tres formas fundamentales, la forma concreta en que se manifiesta dependerá de cuál sea el campo de aplicación correspondiente. El capital cultural puede convertirse bajo ciertas condiciones en capital económico y resulta apropiado para la institucionalización, sobre todo, en forma de títulos académicos (Bourdieu, 2001, p.135).

Menciona que el capital cultural puede expresarse en tres formas o estados: En estado interiorizado o incorporado, esto es, en forma de disposiciones duraderas del organismo; en estado objetivado, en forma de bienes culturales, libros, diccionarios, instrumentos, que son resultados y muestra de disputas intelectuales, de teoría y crítica finalmente en estado institucionalizado. Una forma de objetivación que debe considerarse aparte porque, como veremos en el caso de los títulos académicos esto confiere propiedades enteramente originales al capital cultural que debe garantizar” (Bourdieu, 2001, p. 136).



a. Capital Cultural Incorporado

La mayor parte de las características del capital cultural pueden derivarse del hecho de que esta fundamentalmente relacionado con el cuerpo y supone una interiorización que implica un periodo de enseñanza y aprendizaje que lleva tiempo. Tiempo a invertir por el propio inversor. Al igual que adquirir un físico musculoso o bronceado, incorporar capital cultural no es posible de otro modo. Se excluye aquí el principio de delegación. (Bourdieu, 2001, p.139).

El capital incorporado es propiedad que se ha convertido en parte inalienable de una persona en habitus. La existencia surge de la posesión. El capital incorporado ya está internalizado y no puede ser transferido inmediatamente a través de donación, herencia, venta o intercambio (a diferencia del dinero, la propiedad o incluso los títulos nobiliarios). Así, el uso o explotación del capital cultural es particularmente problemático para los poseedores de capital económico o político. (Bourdieu, 2001, p.140).

La incorporación de capital cultural puede darse en diferentes grados según la época, la sociedad y la clase social, sin medidas educativas claramente planificadas, de forma totalmente inconsciente. La incorporación del capital cultural esta siempre determinada por las circunstancias en las que originalmente fue adquirido, las cuales dejan huellas más o menos claras, por ejemplo, la forma peculiar de hablar de una clase o región, que a su vez determina el valor específico de un capital cultural. Y esta acumulación no puede exceder la capacidad de apropiación de los agentes individuales. Cuando muere su poseedor, o cuando pierde sus recuerdos, habilidades bióticas, etc. (Bourdieu, 2001, p.141).



b. Capital Cultural Objetivado

El capital cultural en su estado objetivado posee un conjunto de características que son relevantes solo para el capital cultural incorporado o internalizado. Así, el capital cultural puede ser transferido materialmente a través de su soporte material (por ejemplo, escritos, pinturas, monumentos, instrumentos musicales, colecciones de pintura, por ejemplo, puede ser transferido. La verdadera apropiación requiere la competencia cultural que permite a las personas apreciar una pintura o saber cómo usar una máquina. Estas competencias culturales no son más que capital incorporado sujeto a las mismas reglas de transferencia. (Bourdieu, 2001, p.144).

c. Capital Cultural Institucionalizado

Se ve claramente la magia creadora de este poder institucionalizado, el poder de hacer ver y creer algo, o, en definitiva, saber algo. Con títulos escolares o académicos, las instituciones reconocen el capital cultural que pertenece a una determinada persona. Esto permite, entre otras cosas, la comparación de titulares de derechos e incluso su canje. Se pueden obtener títulos académicos específicos determinando valores monetarios, incluso es posible encontrar una tasa de cambio. Dado que la propiedad es un producto de la transformación del capital económico en capital cultural, la determinación del valor cultural del propietario en relación con otros está indisolublemente ligada al valor del dinero que el propietario puede cambiar por dinero. mercado de trabajo. (Bourdieu, 2001, p.147).

2.1.2. Planteamientos Teóricos sobre Empleabilidad

A fines de los años setenta, frente a la reinstitucionalización del trabajo por fuerza del proceso de globalización, se fragmentan las empresas y debilita el vínculo



entre empleado y empleador, fue entonces que el término empleabilidad se utilizó como recurso para expresar la relación entre la competitividad en el mercado de trabajo y las condiciones presentadas por los individuos (Sanin, 2016, p.13).

La empleabilidad surge como una explicación de todas las alternativas que permiten a las personas ingresar o permanecer en el mercado laboral. Es un constructo porque corresponde a un conjunto de enunciados y significados que no tienen configurado un corpus de conceptos que facilite su discusión teórica (Enríquez y Rentería, 2006, p.91).

La sociedad moderna se caracteriza por un flujo constante de conocimientos e información. Además de la incertidumbre resultante, las personas necesitan un proceso de aprendizaje para regular su comportamiento en respuesta a sus propias dinámicas y necesidades. Esta situación está particularmente relacionada con la brecha entre los modelos educativos tradicionales y la empleabilidad que demanda el mercado laboral. El empleo se refiere al proceso desde el desempleo hasta el empleo y la entrada en el mercado laboral, es decir, la capacidad de conseguir y mantener un trabajo (Enríquez y Rentería, 2006, p.92).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Campos

El concepto de campo social de Bourdieu significa un “espacio social específico” en el que esta relación se define como un cierto tipo de poder o capital específico perteneciente a sujetos en lucha o competencia y dentro de la función de este espacio social. Es decir, históricamente las posiciones de los agentes se han determinado teniendo en cuenta sus “posiciones actuales y potenciales en diversos tipos de estructuras de distribución de poder (o capital), cuya adquisición está



determinada por condiciones especiales de interés”. Relación con otras posiciones (Bourdieu, 2001, p.15)

2.3.2. Capital

El capital puede presentarse de tres maneras; el económico (dinero), el social (contactos) y el cultural (tenencia, habilidades y títulos académicos). Su forma de expresión específica dependerá del campo de aplicación relevante y del tamaño de los costos de conversión, que son requisitos previos para su creación efectiva (Bourdieu, 2001, p.135).

2.3.3. Cultura

Es un conjunto de todas las manifestaciones de una sociedad dada, tales como costumbres, prácticas, normas y reglas de vida, vestimenta, religión, rituales, códigos de conducta y sistemas de creencias. Desde otro punto de vista, se puede decir que la cultura es toda la información y habilidades que posee la gente (Bauman, 2007).

2.3.4. Habitus

Estructuras que son constitutivas de un tipo particular de entorno y que pueden ser asidas empíricamente bajo la forma de regularidades asociadas a un entorno socialmente estructurado, producen habitus sistemas de disposiciones duraderas, estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes (Bourdieu, 2001, p.25).



CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Características físicas

El ámbito de estudio de la investigación es la región de Puno ubicada en la sierra sudeste del país.

El alcance del estudio en general se refiere a 96 egresados de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano, del año 2017.

Los materiales y métodos de este estudio se refieren a los siguientes tipos: niveles, unidades de análisis, unidades de observación, determinación de poblaciones y muestras, métodos de investigación e instrumentos.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación actual se llevará a cabo de acuerdo con su diseño, marco de tiempo y tipo de datos procesados.

3.2.1. Según el tipo de diseño de investigación

El tipo de investigación es no experimental, que se define como lo que hacemos en la investigación no experimental es observar un fenómeno que ocurre en un medio natural para luego analizarlo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 149). Esto significa que no cambiamos intencionalmente las variables en estos estudios.

La principal diferencia entre la investigación experimental y no experimental es el control. En los experimentos, los investigadores realizan al menos una prueba operativa: tienen al menos una variable activa. Esto también se puede controlar



mediante la aleatorización si el experimento es un experimento “verdadero”. Los participantes pueden asignarse aleatoriamente a grupos o los tratamientos pueden asignarse aleatoriamente a grupos. Tal control de variables independientes no es posible en situaciones de investigación no experimental. Los científicos deben mantener las cosas como están y tratar de entenderlas (Kerlinger y Lee, p.505)

3.2.2. Según su prolongación en el tiempo

Su extensión en el tiempo es lateral, con modelos no experimentales centrados en la dimensión temporal o el momento o número de puntos en los que se recogen los datos, para analizar cuál es el nivel o estado de una o más variables en un momento dado, para evaluar una situación, comunidad, evento, fenómeno o contexto de un momento en el tiempo y/o identificar o localizar relaciones entre un conjunto de variables a la vez, en cuyo caso el diseño apropiado es horizontal o transaccional, independientemente de su alcance inicial o final. Sea exploratorio, descriptivo, contextual o explicativo. Los diseños no experimentales se pueden dividir en diseños horizontales y longitudinales (Hernández et al., 2010, p. 151).

Los estudios son modelos transaccionales causalmente relacionados que describen la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento dado (Hernández et al., 2010, p. 154). Estos estudios son de diseño no experimental, transaccional o transversal, y los datos se recopilan en un solo momento. El objetivo es describir variables y analizar su ocurrencia e interrelaciones a lo largo del tiempo. Es como fotografiar lo que está pasando (Hernández et al., 2010, p. 151).



3.2.3. Según el énfasis en la naturaleza de los datos manejados

La investigación es de carácter cuantitativo según la investigación cuantitativa pretende generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento (muestra) a una colectividad mayor (universo o población), con los estudios cuantitativos se intenta explicar y predecir los fenómenos investigados buscando regularidades y relaciones causales ente elementos (Hernández et al., 2010, p.6) dado que el propósito de la investigación es encontrar la relación entre el capital cultural y el nivel de empleabilidad en egresados.

3.3. NIVEL

El nivel de investigación científica es micro, debido a que el objeto de estudio hace referencia a la empleabilidad en egresados.

3.4. UNIDAD DE ANÁLISIS

El equipo de análisis de investigación estuvo formado por graduados del 2017 (I y II) de sociología.

3.5. UNIDAD DE OBSERVACIÓN

La unidad de observación consta de tres dimensiones capital cultural (incorporado, objetivado e institucionalizado) y el grado de empleabilidad.

3.6. POBLACIÓN

El objeto de la investigación son los egresados de Sociología, los datos fueron obtenidos de Coordinación Académica del ciclo académico 2017 ingresaron 46 estudiantes en el primer año y 50 estudiantes en el segundo semestre en total, se alcanzó la meta de 96 egresados.

Tabla 1.

Relación de egresados periodo académico 2017 (I – II)

Nº	Año 2017	Egresados de la EPS
1	2017 – I	46
2	2017 – II	50
TOTAL		96

Fuente: Oficina de Coordinación académica de Sociología.

3.7. MUESTRA

Con respecto al tamaño de muestra se utilizó el diseño de muestreo aleatorio simple, para lo cual se utilizará un nivel de confiabilidad del 95 % y un error del 5 %.

n: Muestra

N: 96 (Población)

p: 0.5 probabilidades

q: 0.5 favorables

Z: 1.96 Valor de distribución normal (nivel de confianza)

e: 0.5 error (5%)

Formula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(E^2(N - 1) + Z^2 pq)}$$
$$n = \frac{1.96^2(0.5)(0.5)(96)}{(0.05^2(96 - 1) + 1.96^2(0.5)(0.5))}$$
$$n = \frac{92.1984}{1.1979}$$
$$n = 76.96669171049$$
$$n = 77$$

3.8. METODOLOGÍA

La metodología de investigación es hipotética – deductivo, el enfoque cuantitativo, usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición



numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (Hernández et al., 2010, p. 4). El procesamiento utilizado en la obtención de los objetivos propuestos se realizó bajo encuestas con preguntas cerradas a 77 egresados.

3.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

En la presente investigación se aplicará la encuesta con su respectivo cuestionario para determinar la relación capital cultural y nivel de empleabilidad que se estructura en base a la operacionalización de variables.

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Bracho citado por Hernández et al., 2010, p.217).

El instrumento utilizado consiste en un cuestionario de 50 preguntas, la primera corresponde a los datos generales de los encuestados edad, sexo, grado de instrucción padre y madre, la segunda parte se refiere al capital cultural incorporado en cuanto al manejo de computadoras, manejo de programas office, idioma nativo y extranjero, manejo de software, la tercera parte se refiere al capital cultural objetivado en cuanto a la disponibilidad de equipos informáticos, la cuarta parte se refiere al capital cultural institucionalizado que corresponde a formación académica universitaria, formación académica técnica, cursos de capacitación y certificados. Por último, se tienen datos referidos a empleabilidad en evolución del sueldo, uso del internet, nivel de paro, contactos profesionales, perfil demográfico, experiencia laboral, movilidad, flexibilidad horaria, adecuación profesional, diferenciación profesional y reputación.

3.10. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Indicadores	Subindicadores
Aspectos generales	Edad	Años en edad
	Sexo	Género
	Grado de instrucción	Años de escolaridad
Capital cultural incorporado	Manejo de computadoras	Dominio en computadoras
	Manejo de programas office	Dominio en ofimática
	Idioma	Dominio del idioma nativo/Extranjero
	Manejo de software	Dominio del manejo de Atlas. Ti/ SPSS
Capital cultural objetivado	Disponibilidad de equipos informáticos	Uso de la computadora o laptop/Uso del internet
Capital cultural institucionalizado	Formación académica universitaria	Bachiller/Título/ Colegiatura
		Segunda carrera universitaria
	Formación académica técnica	Carrera técnica
	Cursos de capacitación	Estudios en inglés
		Diplomados/ Cursos de especialización
		Estudios en computación o informática
	Certificados	Idioma extranjero
		Computación o informática
		Voluntariado/ Cuadro de méritos
	Empleabilidad	Evolución del sueldo
Retribución mensual por su trabajo		
Retribución por horas de trabajo		
Uso del internet		Convocatorias de trabajo por internet
		Localizar ofertas de empleo para su profesión
Nivel de paro		Razón por las que no encuentra trabajo
		Encontrar trabajo depende
		Trabajaría en ocupaciones distintas a su profesión
Contactos profesionales		Círculo de amistades (buen trabajador)
		Trabajar le hace sentir útil
Perfil demográfico		Demanda del mercado laboral
		Demanda para su profesión
Experiencia laboral		Sector donde le gustaría desempeñarse en el trabajo
		Experiencia en una entidad público o privada
Movilidad		Cambiar lugar de residencia por el trabajo
		Desplazarse al trabajo diariamente más de una hora
Empleabilidad	Flexibilidad horaria	Acepta un trabajo que tenga una jornada laboral
	Adecuación profesional	Está suficientemente preparado para trabajar
		Procura aprender cosas nuevas
	Diferenciación profesional y reputación	Proactividad
		Entrevista personal en una empresa
		Sabe realizar pruebas psicotécnicas
		Comportamiento y actitud en entrevista de trabajo
Arreglo personal		

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Este capítulo corresponde a los resultados de la investigación obtenidos a partir de la información obtenida a través de los métodos de encuesta y sus respectivos lineamientos de encuesta, los cuales serán plasmados en tablas y gráficos para dar respuesta a las preguntas de investigación que se formularon en la encuesta.

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Información general

La investigación tuvo como propósito determinar la relación del capital cultural y nivel de empleabilidad en egresados de sociología. La selección de capital cultural en el estudio representa la acumulación de cultura propia de una clase, que se hereda o adquiere a través de la socialización y tiene más peso en el mercado de los símbolos culturales.

A continuación, se detalla los aspectos generales de la población encuestada.

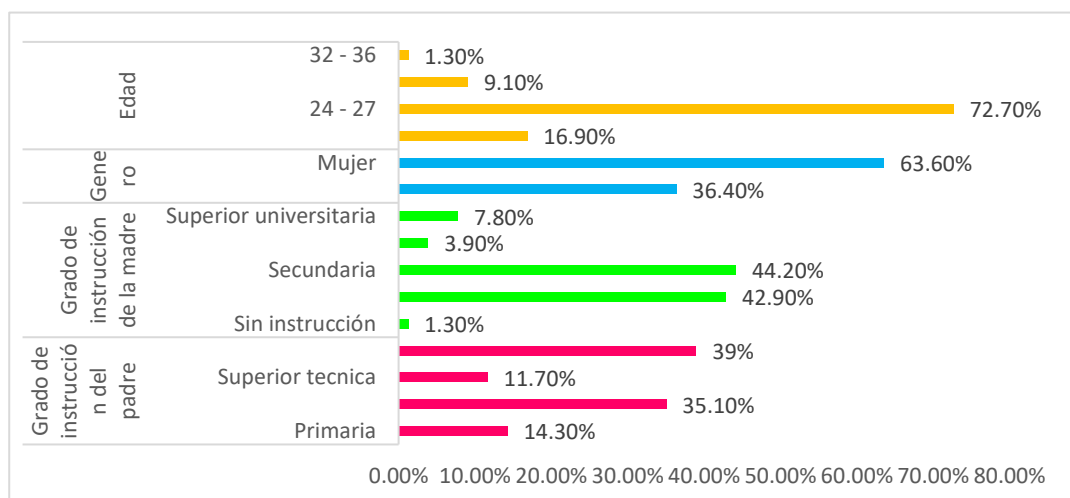


Figura 1. Aspectos generales del egresado de la Escuela Profesional de Sociología.



Los egresados de la Escuela Profesional de Sociología del periodo académico 2017 (I y II), se caracterizan por tener en promedio de 24 a 27 años de edad que corresponde a un 72.7%, así mismo; el género predominante de los egresados de la Escuela Profesional de Sociología son las mujeres con un 63.6% y los varones un 36.4%.

Sin embargo, en el grado de instrucción de los padres y madres de los egresados existe divergencia en la población encuestada, los padres de los egresados expresan haber estudiado superior universitaria que corresponde un 39%, seguidamente de estudios secundarios con un 35.1% y 11.7% tienen estudios superiores técnico, distinto a las madres de los egresados que se caracteriza por tener un grado de instrucción de secundaria 44.2% seguido de un grado de instrucción de primaria 42.9%.

Las mujeres madres trabajadoras de familias, deciden renunciar a sus deseos personales de desarrollo profesional o laboral, optando por "sacrificarse" en beneficio de sus hijos e hijas (Terán, 2012). Mientras que los padres asumen funciones de padre proveedor.

Los padres y madres de los egresados expresan tener estudio de superior universitaria la primera y la segunda estudios secundarios y bajo la consideración de que a mayor escolaridad de los padres más amplias serán las dotaciones culturales de sus hijos, mayor familiaridad con los procesos que ocurren en las universidades y la amplitud de sus relaciones sociales. (Casillas, Chain, & Jacome, 2007).

4.1.2. Capital cultural incorporado

El capital cultural en su estado incorporado se entiende a las habilidades, conocimientos, comportamientos que poseen los egresados de la Escuela Profesional de Sociología y que a su vez son inherentes a ellos y ello conlleva a que tenga un

carácter de “habitus”. En el caso de los egresados de sociología les tomo años el proceso de interiorización y por ese motivo no es de carácter transferible.

Tabla 2.
Capital cultural incorporado

Concepto	Nivel de dominio	Sexo			
		Varón		Mujer	
		fi	%	Fi	%
Dominio en el manejo de computadoras	Muy alto	3	3,9%	3	3,9%
	Alto	10	13,0%	13	16,9%
	Intermedio	15	19,5%	32	41,6%
	Bajo	0	0,0%	1	1,3%
	Muy bajo	0	0,0%	0	0,0%
	Total	28	36,4%	49	63,6%
Dominio en el manejo de programas office, (Word, Excel, Power Point)	Básico	7	9,1%	8	10,4%
	Intermedio	13	16,9%	34	44,2%
	Avanzado	8	10,4%	7	9,1%
	Total	28	36,4%	49	63,6%
Dominio en el manejo del software Atlas. Ti	Básico	13	16,9%	33	42,9%
	Intermedio	10	13,0%	7	9,1%
	Avanzado	3	3,9%	1	1,3%
	No sabe manejar	2	2,6%	8	10,4%
	Total	28	36,4%	49	63,6%
Dominio en el manejo del software SPSS	Básico	13	16,9%	25	32,5%
	Intermedio	13	16,9%	15	19,5%
	Avanzado	2	2,6%	4	5,2%
	No sabe manejar	0	0,0%	5	6,5%
	Total	28	36,4%	49	63,6%

Fuente: Base de encuesta aplicada.

Los egresados de sociología poseen un nivel de dominio intermedio en el manejo de computadoras de 41.6% mujeres y 19.5% varones, en el manejo de programa office ambos tienen un dominio intermedio de 44.2% mujeres y 16.9% varones, en el manejo de software ATLAS.ti las mujeres y varones tienen un nivel de dominio básico que representa el 42.9% y un 16.9% los varones y por último un 32.5% de mujeres posee un dominio básico del software SPSS y el 16.9% de varones tiene un dominio básico e intermedio.

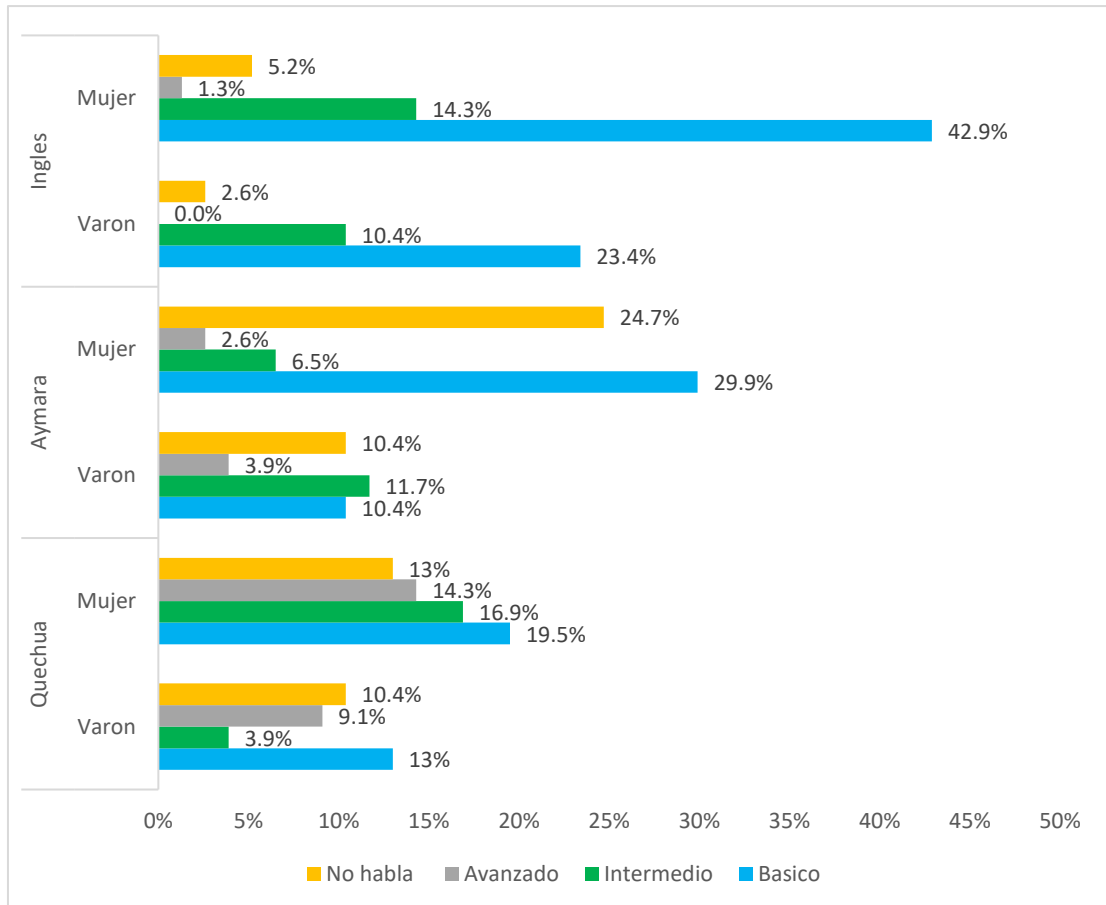


Figura 2. Capital cultural incorporado.

El 19.5% y 29.9% de mujeres de la Escuela Profesional de Sociología tiene un dominio básico del quechua y el aymara, finalmente el 42.9% de mujeres domina a nivel básico el inglés. El 13% de varones habla el quechua a nivel básico, mientras que el 11.7% domina el aymara a nivel intermedio y finalmente el 23.4% domina el inglés a nivel básico.

La región de Puno se caracteriza por tener provincias de zona aymara y quechua dentro de los cuales los egresados de sociología tanto varones como mujeres pertenecen a las distintas provincias y por ende aprendieron por parte de sus padres el idioma natal de la zona.

4.1.3. Capital cultural Objetivado

Esta sección se encargará del capital cultural objetivado, es entendido el estado objetivado por los bienes materiales que se poseen, es transferible por ser físico por ejemplo (escritos, pinturas, arte e instrumentos), cabe recordar que solo se transfiere la propiedad puesto que el elemento que posibilita la apropiación no es transferible. Para una verdadera apropiación será imprescindible que se disponga de capacidades culturales.

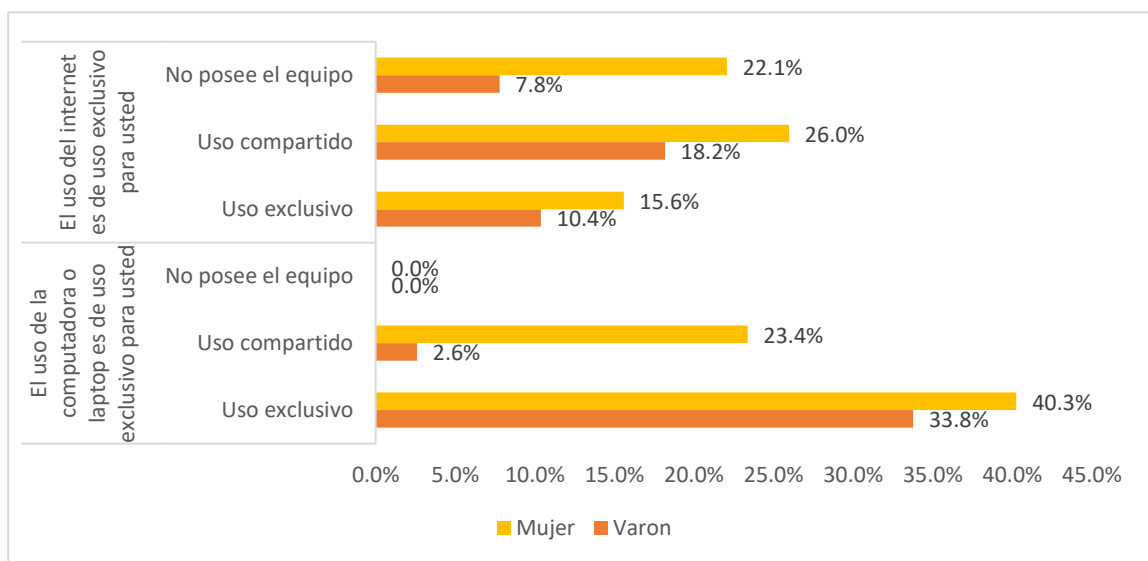


Figura 3. *Capital cultural objetivado.*

En cuanto al uso del internet, los egresados señalan el uso compartido del internet tanto en mujeres como en varones (26% y 18.2%), frente a una proporción que no posee el equipo (22.1% y 7.8%), y una proporción mínima de egresados cuenta con el uso exclusivo del internet (15.6% y 10.4%). Respecto a la tenencia de computadora o laptop, los egresados entre mujeres y varones tienen un uso exclusivo (40.3% y 33.8%), frente a una menor proporción que tiene uso compartido (23.4% y 2.6%).

Los resultados observados en esta sección, permite destacar que los egresados tienen predominancia en la tenencia de equipos (computadora, laptop) esto quiere decir que el propietario debe buscar formas de poder apropiarse y utilizar dicho



dispositivo. El internet se convirtió en un servicios y necesidad imprescindible para la sociedad esto ve reflejado en los datos obtenidos del uso exclusivo y compartido del internet.

4.1.4. Capital cultural institucionalizado

El capital cultural institucionalizado es entendido “A través del título escolar o académico se confiere reconocimiento institucional al capital cultural poseído por una persona determinada. Esto permite, entre otras cosas, comparar a los poseedores del título e incluso intercambiarlos. (Bourdieu, 2001, p.147).

En este apartado se analiza el capital cultural institucionalizado de los egresados de Sociología desde la variable de formación académica universitaria y técnica que comprende los indicadores (Bachiller, título, segunda carrera universitaria y carrera técnica).

Seguidamente por la variable de cursos de capacitación se toma en cuenta los indicadores de estudios en inglés, diplomados, cursos de especialización y estudios en computación informática.

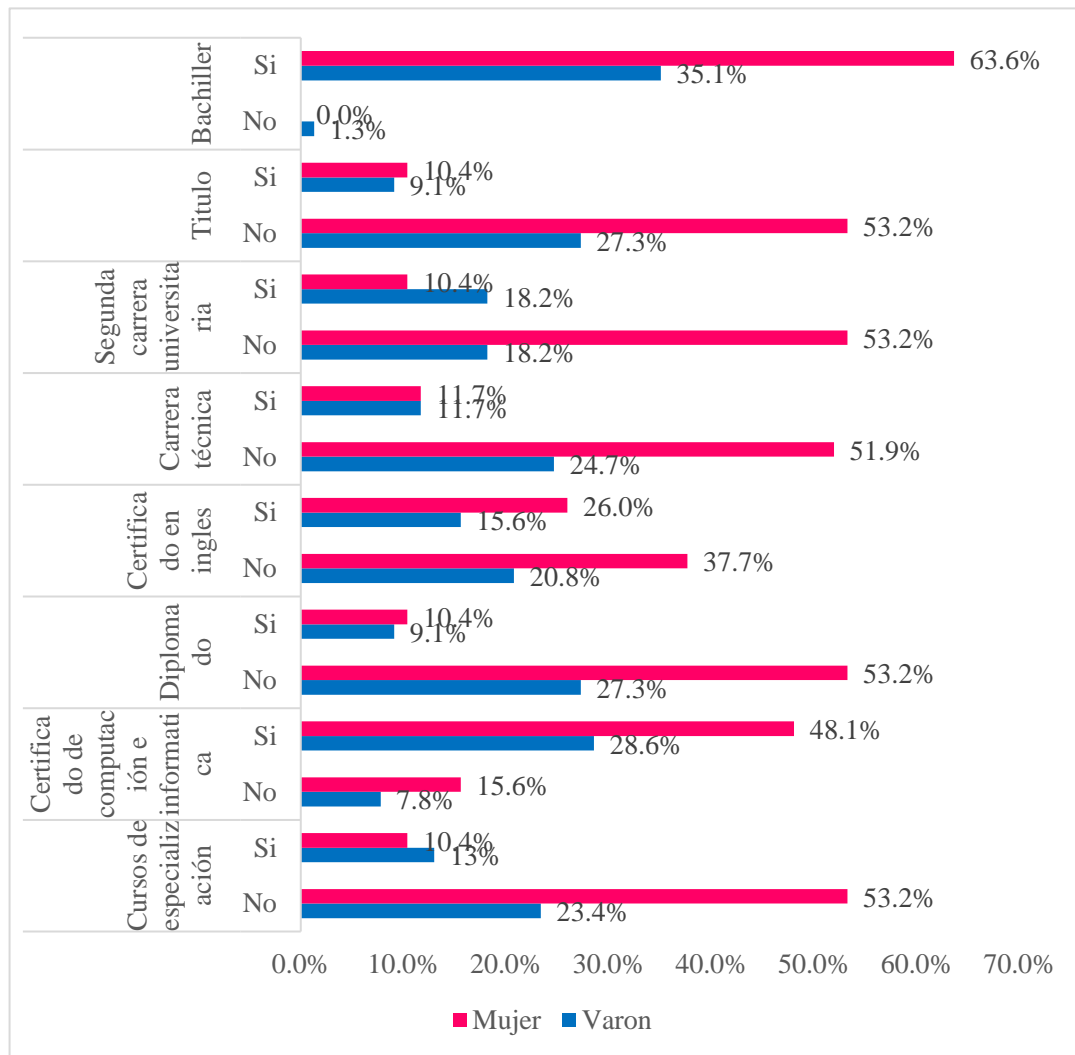


Figura 4. Capital cultural institucionalizado

El 63.6% y 35.1% de mujeres y varones cuentan con el grado de Bachiller, mientras que el 1.3% de varones no tiene el grado de Bachiller.

El 10.4% y 9.1% de mujeres y varones si cuentan con el Título profesional y finalmente 53.2% y 27.3% de mujeres y varones no cuentan con el Título profesional.

El mundo tecnológico tiene unas características particulares en las que las habilidades personales y los recursos que hay disponibles hacen que un título no marque la diferencia (o no siempre lo haga) (Jiménez, 2018).

El 10.4% y 18.2% de mujeres y varones si cuentan con una segunda carrera universitaria, por otra parte, el 53.2% y 18.2% mencionan que no estudian una segunda carrera universitaria, muy similar a los estudios de una carrera técnica en



ambos casos el 11.7% si cuentan con estudios de carrera técnica y finalmente el 51.9% y 24.7% de mujeres y varones no cuentan con carrera técnica

El 26% y 15.6% de egresadas y egresados sí cuentan con certificado de inglés, mientras que los que no cuentan con certificado del idioma extranjero inglés son 37.7% y 20.8%.

Las mujeres y varones si cuentan con diplomados en un 10.4% y 9.1%, mientras que el 53.2% y 27.3% de egresados no cuentan con diplomado y finalmente un 53.2% y 23.4% de mujeres y varones no cuentan con especializaciones y el 10.4% y 13% si cuentan con curso de especialización.

Los egresados de sociología mencionan que tienen certificados de computación o informática el 48.1% y 28.6% de mujeres y varones, los que no tienen certificados de estudios son 15.6% y 7.8%.

Se establece que existe un conjunto de competencias demandadas por las empresas que contratan a egresados de las licenciaturas de sociología e historia, entre las competencias destacan dominio del idioma inglés, matemáticas, uso de herramientas informativas y conocimientos teóricos prácticos. (Loya, 2016).

Por otra parte, en la Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Sociología se implementó en los requisitos para la obtención del título profesional, certificado de estudios en computación que acredite el dominio de ofimática, certificado de idioma extranjero ingles nivel básico y por último conocimiento hablado de una de las lenguas nativas quechua o aymara. En cuanto a lo mencionado anteriormente los egresados de sociología si cuentan con certificados de ofimática, ingles lo que facilitará su obtención de título, pero lo que dificulta es el alto porcentaje de egresados que aún no cuentan con título profesional, esto debido a la falta de sustentación de su tesis.

4.1.5. Empleabilidad

Según Gómez (2012) sostiene que:

La empleabilidad, entendida como la capacidad que tiene un individuo para llenar las expectativas de perfil profesional que traza una organización con el objetivo de ocupar un puesto de trabajo determinado, resulta de mucho peso al momento de estudiar un fenómeno tan complejo como es el del empleo y el desempleo. La forma misma como se aborde la definición de empleabilidad determinara las relaciones entre empleador y empleado, y las competencias que debe tener una persona que desee hacer parte del mercado laboral ajustado a las necesidades y demandas de las organizaciones (p.3).

Tabla 3.
Evolución del sueldo

Categorías	Nivel de evaluación	Sexo			
		Varón		Mujer	
		Fi	%	fi	%
Pretensiones económicas	930 - 1500	3	3.9%	16	20.8%
	1500 - 2500	6	7.8%	15	19.5%
	2500 - 3500	8	10.4%	9	11.7%
	3500 - 4500	11	14.3%	9	11.7%
Total		28	36.4%	49	63.6%
Mínimo que aceptaría ganar mensualmente	930	6	7.8%	10	13.0%
	1500 - 2500	12	15.6%	19	24.7%
	2500 - 3500	5	6.5%	17	22.1%
	> a 4500	5	6.5%	3	3.9%
Total		28	36.4%	49	63.6%
Cuanto considera ganar por hora de trabajo	3 soles	1	1.3%	0	0.0%
	10 soles	11	14.3%	24	31.2%
	50 soles	10	13.0%	14	18.2%
	100 soles a mas	6	7.8%	8	10.4%
	No sabe	0	0.0%	3	3.9%
Total		28	36.4%	49	63.6%

Fuente: Base de encuesta aplicada.

Las pretensiones económicas de las mujeres oscilan dentro del rango 930 – 1500 soles (20.8%), mientras que de los varones de 3500 – 4500 soles (14.3%), lo mínimo que aceptarían ganar mensualmente las mujeres y varones egresados es de

1500 – 2500 soles (24.7 y 15.6%), las mujeres y varones consideran ganar por hora de trabajo 10.00 soles esto representa un porcentaje de (31.2% y 14.3%).

Tabla 4.
Movilidad

Categorías	Nivel de evaluación	Sexo			
		Varón		Mujer	
		fi	%	fi	%
Aceptaría un trabajo por el que tuviese que cambiar su lugar de residencia	No	0	0.0%	0	0.0%
	Si	28	36.4%	49	63.6%
Total		28	36.4%	49	63.6%
Aceptaría un trabajo por el cual tendría que desplazarse más de una hora	No	7	9.1%	7	9.1%
	Si	21	27.3%	42	54.5%
Total		28	36.4%	49	63.6%

Fuente: Base de encuesta aplicada.

La mayoría de egresados de los cuales 63.6% y 36.4 de mujeres y varones sí aceptarían un trabajo por el que tuviesen que cambiar su lugar de residencia, mientras que el 54.5% y 27.3% manifiestan que aceptarían un trabajo donde tendrían que desplazarse más de una hora. El mercado laboral está cambiando constantemente y la tendencia ya no es tener un puesto en la misma empresa para toda la vida si no tener muchos puestos a lo largo de la vida y, probablemente, con distintas ubicaciones geográficas.

Tabla 5.
Uso del internet y nivel de paro

Categorías	Nivel de evaluación	Sexo	
		Varón	Mujer



		Recuento	%	Recuento	%	
Está pendiente de las convocatorias por internet	No	3	3.9%	8	10.4%	
	Si	25	32.5%	41	53.2%	
Total		28	36.4%	49	63.6%	
Sabe localizar ofertas de empleo	No	5	6.5%	16	20.8%	
	Si	23	29.9%	33	42.9%	
Total		28	36.4%	49	63.6%	
Razones por las que no encuentra trabajo	Falta de formación	3	3.9%	4	5.2%	
	No saber dónde o como buscarlo	3	3.9%	1	1.3%	
	Falta de experiencia	19	24.7%	41	53.2%	
	Falta de ofertas de empleo para mi profesión	3	3.9%	3	3.9%	
	Total		28	36.4%	49	63.6%
	Cree que encontrar trabajo depende	Preparación, actitud, esfuerzo y dedicación	23	29.9%	42	54.5%
Suerte		2	2.6%	1	1.3%	
Política		3	3.9%	6	7.8%	
Total		28	36.4%	49	63.6%	
Trabajaría en otras ocupaciones distintas a su profesión	No	17	22.1%	30	39.0%	
	Si	11	14.3%	19	24.7%	
Total		28	36.4%	49	63.6%	

Fuente: Base de encuesta aplicada.

Un 53.2% y 32.5% de egresadas y egresados si están pendientes de las convocatorias por internet, mientras que un 10.4% y 3.9% no están pendientes de las convocatorias. En relación a si lo egresados saben localizar ofertas de empleo un 42.9% y 29.9% de mujeres y varones si saben localizar ofertas mientras que un 20.8% y 6.5% no saben localizar ofertas de empleo. En cuanto a las razones por las que no encuentra trabajo los egresados manifiestan que el 53.2% y 24.7% es por falta de experiencia laboral. Un 54.5% y 29.9% de egresadas y egresados manifiestan que

encontrar trabajo depende de preparación, actitud, esfuerzo y dedicación, mientras que el 7.8% y 3.9% manifiestan que encontrar trabajo depende de política. Finalmente, el 39% y 22.1% de mujeres y varones trabajarían en otras ocupaciones distintas a su profesión.

Tabla 6.
Perfil demográfico

Categorías	Nivel de evaluación	Sexo			
		Varón		Mujer	
		Recuento	%	Recuento	%
Para lo que esta demandado el mercado laboral cree que está suficientemente preparado para trabajar	No	3	3.9%	19	24.7%
	Si	25	32.5%	30	39.0%
Total		28	36.4%	49	63.6%
Hay demanda en su profesión	No	8	10.4%	16	20.8%
	Si	20	26.0%	33	42.9%
Total		28	36.4%	49	63.6%
En qué sector le gustaría desempeñarse	Público	8	10.4%	12	15.6%
	Privado	14	18.2%	16	20.8%
	Ambos	6	7.8%	21	27.3%
Total		28	36.4%	49	63.6%
Tiene experiencia laboral en el sector público o privado	No	9	11.7%	21	27.3%
	Si	19	24.7%	28	36.4%
Total		28	36.4%	49	63.6%
Estoy dispuesto a aceptar un trabajo que tenga una jornada laboral	Completa	22	28.6%	38	49.4%
	A tiempo parcial	5	6.5%	7	9.1%
	Por horas	1	1.3%	4	5.2%
	Sábados y feriados	0	0.0%	0	0.0%
	Turnos	0	0.0%	0	0.0%
Total		28	36.4%	49	63.6%

Fuente: Base de encuesta aplicada.

El 39% y 32.5% de mujeres y varones sí cree que está suficientemente preparados para trabajar. En cuanto a la demanda por la profesión el 42.9% y un 26% menciona que si hay demanda. El 27.3% de egresadas les gustaría desempeñarse en el sector público y privado. El 18.2% de egresados quieren desempeñarse en el sector

privado y un 15.6% y 7.8% de mujeres y varones manifiestan que quieren desempeñarse en ambos sectores.

Las mujeres y varones manifiestan que si tienen experiencia laboral tanto en el sector público como en sector privado esto en porcentajes de 36.4% y 24.7%. en cuanto a si están dispuesto los egresados a aceptar un trabajo que tenga una jornada laboral en ambos casos mencionan la jornada laboral a tiempo completo 49.4% y 28.6%.

Tabla 7.
Adecuación profesional

Categorías	Nivel de evaluación	Sexo			
		Varón		Mujer	
		Recuento	%	Recuento	%
Se considera preparado para trabajar	No	1	1.3%	7	9.1%
	Si	27	35.1%	42	54.5%
Total		28	36.4%	49	63.6%
Aprende cosas nuevas relacionadas a su ocupación	No	1	1.3%	0	0.0%
	Si	27	35.1%	49	63.6%
Total		28	36.4%	49	63.6%

Fuente: Base de encuesta aplicada.

Un 54.5% y 35.1% de mujeres y varones si se consideran preparados para trabajar. Por otro lado, los egresados si aprenden cosas nuevas relacionada a su ocupación esto en un 63.6% y 35.1% de mujeres y varones.

Tabla 8.
Contactos profesionales, diferenciación profesional y reputación

Categorías	Sexo
------------	------



	Nivel de evaluación	Varón		Mujer	
		Recuento	%	Recuento	%
Trabajar le hace sentir útil	No	3	3.9%	2	2.6%
	Si	25	32.5%	47	61.0%
Total		28	36.4%	49	63.6%
Sus compañeros lo consideran buen trabajador	No	2	2.6%	3	3.9%
	Si	26	33.8%	46	59.7%
Total		28	36.4%	49	63.6%
Eres una persona proactiva	No	1	1.3%	2	2.6%
	Si	27	35.1%	47	61.0%
Total		28	36.4%	49	63.6%
Analizo el puesto ofertado y busco información de la empresa	No	0	0.0%	6	7.8%
	Si	28	36.4%	43	55.8%
Total		28	36.4%	49	63.6%
Pruebas psicotécnicas	No	4	5.2%	34	44.2%
	Si	24	31.2%	15	19.5%
Total		28	36.4%	49	63.6%
Sabe cómo debe ser su actuar en una entrevista	No	4	5.2%	14	18.2%
	Si	24	31.2%	35	45.5%
Total		28	36.4%	49	63.6%
Considera que su arreglo personal es adecuado a las ocupaciones a las que aspira	No	3	3.9%	6	7.8%
	Si	25	32.5%	43	55.8%
Total		28	36.4%	49	63.6%

Fuente: Base de encuesta aplicada.

Un 61% y 32.5% de mujeres como varones el trabajo les hace sentir útiles, esto difiere de un 2.6% y 3.9% que manifiesta lo contrario. El 59.7% y 33.8% mencionan que son buenos trabajadores y un mínimo porcentaje de mujeres como varones mencionan que sus compañeros no los consideran buenos trabajadores. Por otra parte, el 61% de mujeres son más proactivas y un 35.1% de varones son menos proactivos. El 55.8% y 36.4% de egresados si analizan el puesto ofertado y buscan información de la empresa antes de la entrevista, por otra parte, el 44.2% y 31.1% sí saben realizar pruebas psicotécnicas y el 19.5% y 5.2% mencionan que no saben realizar pruebas psicotécnicas.

Cuando se les pregunta a los egresados si saben cómo debe ser su actuar en una entrevista el 45.5% y 32.2% de mujeres y varones si saben cómo deben actuar, mientras que un 18.2% y 5.2% no saben actuar frente a una entrevista y finalmente el 55.8% de mujeres si consideran su arreglo personal adecuado a las ocupaciones a las que aspiran y el 7.8% y 3.9% no consideran que su arreglo personal sea adecuado.

Los contactos son una fuente de inserción más efectiva durante la búsqueda del empleo y es una red de contactos, mientras más grande sea la red de contactos mayor será las oportunidades.

4.1.6. Prueba de hipótesis

Capital cultural y nivel de empleabilidad

Pregunta General

¿Qué relación existe entre el capital cultural y el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017?

Tabla 9.
Capital cultural y empleabilidad

Concepto		Empleabilidad		Total
		Bajo nivel	Alto nivel	
Capital Cultural	Bajo	2	5	7
	Alto	2	68	70
Total		4	73	77

Fuente: Base de encuesta aplicada.

En la tabla 9, se observa que, de 77 egresados de sociología de la Universidad Nacional del Altiplano, 70 tienen un alto capital cultural, de los cuales 68 egresados tienen un alto nivel de empleabilidad y solo 2 un bajo nivel de empleabilidad, y 7 egresados tienen un bajo capital cultural de los cuales 5 tienen un nivel de empleabilidad alto.

Prueba de hipótesis General



H_0 : No existe relación entre el capital cultural y el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017.

H_1 : Existe relación entre el capital cultural y el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017.

Tabla 10.
Prueba Chi-cuadrado capital cultural y empleabilidad

Prueba	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.544 ^a	1	.003
Corrección de continuidad ^b	4.120	1	.042
Razón de verosimilitud	4.909	1	.027
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	8.433	1	.004
N de casos válidos	77		

Fuente: Base de encuesta aplicada.

Realizando la prueba Chi- cuadrado, se obtuvo un $p(0.003) < 0.05$, con lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Es decir, existe relación entre Capital cultural y el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017.



Capital cultural incorporado y nivel de empleabilidad

Pregunta específica 1

¿Cómo influye el capital cultural incorporado en el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017?

Tabla 11.
Capital cultural incorporado y empleabilidad

Concepto	Empleabilidad		Total	
	Bajo nivel	Alto nivel		
Capital Incorporado	No Tiene	1	0	1
	Básico	3	73	76
Total	4	73	77	

Fuente: Base de encuesta aplicada.

En la tabla 11, se observa que, 77 de egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano, 76 tienen un nivel básico de capital cultural incorporado, de los cuales 73 egresados tienen un alto nivel de empleabilidad y solo 1 un bajo nivel de empleabilidad, y 1 egresado no tiene capital incorporado.

Prueba de hipótesis Especifica 1

H_0 : No existe influencia del capital cultural incorporado en el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017.

H_1 : Existe influencia del capital cultural incorporado en el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017.

Tabla 12.*Prueba Chi-cuadrado capital cultural incorporado y empleabilidad*

Prueba	Valor	G1	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18.490 ^a	1	.000
Corrección de continuidad ^b	4.130	1	.042
Razón de verosimilitud	6.176	1	.013
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	18.250	1	.000
N de casos válidos	77		

Fuente: Base de encuesta aplicada.

Realizando la prueba Chi- cuadrado, se obtuvo un $p(0.000) < 0.05$, con lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Es decir, existe influencia del capital cultural incorporado en el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017

Capital cultural objetivado y nivel de empleabilidad

Pregunta específica 2

P.E.2. ¿Cuáles son los efectos que tiene el capital cultural objetivado en el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017?

Tabla 13.*Capital cultural objetivado y empleabilidad*

Concepto	Empleabilidad		Total
	Bajo nivel	Alto nivel	
Capital No	2	31	33
Objetivado Si	2	42	44
Total	4	73	77

Fuente: Base de encuesta aplicada.

En la tabla 13, se observa que, de 77 egresados de sociología de la Universidad Nacional del Altiplano, 44 si tienen capital cultural objetivado, de los cuales 42 egresados tienen un alto nivel de empleabilidad y solo 2 un bajo nivel de

empleabilidad y 33 egresados no tienen un capital objetivado de los cuáles 31 tienen un nivel de empleabilidad alto.

Prueba de hipótesis Especifica 2

H_0 : No existe efecto del capital cultural objetivado en el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017.

H_1 : Existe efecto del capital cultural objetivado en el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017.

Tabla 14.

Prueba Chi-cuadrado capital cultural objetivado y empleabilidad

Prueba	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.088 ^a	1	.767
Corrección de continuidad ^b	0.000	1	1.000
Razón de verosimilitud	.087	1	.768
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	.087	1	.768
N de casos válidos	77		

Fuente: Base de encuesta aplicada.

Realizando la prueba Chi- cuadrado, se obtuvo un $p(0.767) > 0.05$, con lo que se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 . Es decir, no existe efecto del capital cultural objetivado en el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017.



Capital cultural institucionalizado y nivel de empleabilidad

Pregunta específica 3

P.E.3. ¿Cuál es la repercusión del capital cultural institucionalizado en el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017?

Tabla 15.
Capital cultural institucionalizado y empleabilidad

Concepto		Empleabilidad		Total
		Bajo nivel	Alto nivel	
Capital Institucionalizado	No	2	5	7
	Si	2	68	70
Total		4	73	77

Fuente: Base de encuesta aplicada.

En la tabla 15, se observa que, de 77 egresados de sociología de la Universidad Nacional del Altiplano, 70 si tienen capital cultural institucionalizado, de los cuales 68 egresados tienen un alto nivel de empleabilidad y solo 2 un bajo nivel de empleabilidad, 7 egresados no tienen capital institucionalizado de los cuales 5 tienen un nivel de empleabilidad alto.

Prueba de hipótesis Especifica 3

H_0 : No existe repercusión del capital cultural institucionalizado en el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017.

H_1 : Existe repercusión del capital cultural institucionalizado en el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017.

Tabla 16.

Prueba Chi-cuadrado capital cultural institucionalizado y empleabilidad

Prueba	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.544 ^a	1	.003
Corrección de continuidad ^b	4.120	1	.042
Razón de verosimilitud	4.909	1	.027
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	8.433	1	.004
N de casos válidos	77		

Fuente: Base de encuesta aplicada.

Realizando la prueba Chi- cuadrado, se obtuvo un $p(0.003) < 0.05$, con lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Es decir, existe repercusión del capital cultural institucionalizado en el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017.

4.2. DISCUSIÓN

Bracho (1990) el capital cultural es una inversión que se traduce en posición social y beneficio económico, por otra parte, es importante que la familia invierta en bienes culturales como libros, educación a los hijos y si algún miembro de la familia alcanza un nivel educativo esto influye a que el resto de la familia se eduque.

Cañedo (2009) el capital cultural, está relacionado a lo individual y representa lo que el sujeto ha podido asimilar y lo que puede hacer por sí mismo, y que se verá incrementado por la inversión en tiempo para el mejoramiento de las formas de aprender (p.12).

Álvarez y Romero (2015) menciona que los empleadores lo que más valoran para emplear a los graduados universitarios son: competencias profesionales, prestigio de la universidad, experiencia laboral y convenios de vinculación universidad entorno empresarial (p.13).



Geldres, Ribeiro y Flander (2015) sostiene que los requisitos que los empleadores están buscando al momento de reclutar recién graduados están asociados a capacidades académicas y experiencias de aprendizaje de carácter práctico (p.132).

Por otro lado, Suarez (2014) sostiene que:

La relación con la empleabilidad, debe ser entendida como una responsabilidad compartida por el individuo, gobiernos, organizaciones e instituciones educativas. También consideran que la universidad puede incidir en la empleabilidad de sus graduados reflexionando sobre una oferta formativa que dé respuesta a las necesidades de la nueva sociedad, de un mercado laboral flexible y que cambia con rapidez. En relación con los planes de estudio, las universidades han intentado optimizar la empleabilidad de los universitarios, considerando en su formación competencias y capacidades más ajustadas a las demandadas por los empleadores (p.102).

Loya (2016) establece que:

Existe un conjunto de competencias demandadas por las empresas que contratan a egresados de las licenciaturas de sociología e historia, entre las competencias más demandadas destacan dominio del idioma inglés, matemáticas (estadísticas), el uso de herramientas informativas, conocimientos teóricos prácticos de didáctica, habilidades lectoras y de escritura, habilidades para socializar y comunicarse y actitud de servicio.

Según Bourdieu (2001) menciona que:

El capital cultural incorporado está relacionado a la acumulación de cultura en estado incorporado, de que este se encuentra fundamentalmente ligado al cuerpo y presupone la interiorización que implica un periodo de enseñanza y aprendizaje, cuesta tiempo. Y un tiempo que debe ser invertido personalmente por el inversor,



y que se ha convertido en parte integrante de la persona en “habitus” como lo sostiene (p. 139)

Sin embargo, según los resultados presentados en base a la encuesta aplicada a los egresados de la Escuela Profesional de Sociología se muestran que sí existe influencia de capital cultural incorporado (Dominio del manejo de computadoras, programas office, Atlas. Ti, SPSS, idioma nativo quechua, aymara y extranjero ingles) con el nivel de empleabilidad.

Seguidamente del capital cultural institucionalizado, referido a estudios (segunda carrera universitaria, carreta técnica, inglés, computación o informática, cursos de especialización) y certificados que el egresado de Sociología ha obtenido en toda su formación académica como lo menciona Bourdieu (2001), se refiere al capital institucionalizado, un poder de inducir a las personas a ver y a creer algo o a reconocer algo, a través del título académico se confiere reconocimiento institucional al capital cultural poseído por una persona determinada (p.147).

En cuanto al capital cultural objetivado alusivo al uso de la computadora o laptop y al uso del internet, resulta no tener efectos relacionados al nivel de empleabilidad en egresados de Sociología.

Bourdieu (2001) menciona que:

El capital cultural objetivado posee una serie de propiedades que sólo son determinantes en relación con el capital cultural incorporado, para la verdadera apropiación hace falta disponer de capacidades culturales. Estas capacidades culturales no son sino capital incorporado, sujeto a las mismas reglas de transmisión (p.144).



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación correlacional causal entre el capital cultural en sus tres estados (Incorporado, objetivado e institucionalizado) y nivel de empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano, puesto que se recogió información en un solo momento.

SEGUNDA: La influencia del capital incorporado en los egresados de la Escuela Profesional de Sociología según los resultados se obtenidos es positiva y directa en relación al nivel de empleabilidad, esto referido al manejo de computadoras, programas de office, idioma nativo, quechua, aymara y extranjero inglés, manejo del software ATLAS.ti y SPSS que los egresados han incorporado producto de su socialización por ser inherente al ser humano.

TERCERA: El capital objetivado no tiene un efecto estadísticamente significativo sobre el nivel de empleabilidad en los egresados de sociología, se determinó la predominancia del capital cultural objetivado teniendo en cuenta la tenencia de equipos y servicios, los mismos que son transmisibles en su materialidad mas no en la capacidad que posibilita la apropiación.

CUARTA: La repercusión del capital cultural institucionalizado en egresados de sociología es positiva y directa en relación al nivel de empleabilidad de los egresados, esto referido a títulos, segunda carrera universitaria y estudios técnicos, estudios en inglés, computación e informática y certificados que el egresado va adquiriendo a lo largo de su formación académica profesional.



VI. RECOMENDACIONES

Contexto académico – institucional

- Promover la investigación sobre la temática empleabilidad de egresados en las diferentes unidades académicas pre grado y posgrado.
- Promover el desarrollo de habilidades no cognitivas en los estudiantes de la Escuela Profesional de Sociología.
- La Escuela Profesional de Sociología debería hacer un seguimiento a los egresados con la finalidad de tener información confiable de los objetivos educativos relacionados a las expectativas del mercado laboral



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almanza, R., & Vargas, J. (2015). Propuesta teórico metodológica para el análisis de las competencias profesionales y su impacto en la empleabilidad. *GUAL*, 8 (1), 110-131. Recuperado en <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2015v8n1p110>
- Álvarez, J., & Romero, A. (2015). La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano. Realidades de Uniandes, Ecuador. *Científico pedagógico*, 4 (32), 1-15. Recuperado en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478047208001>
- Bauman, Z. (2007). *La cultura como praxis*. Barcelona:Paidós.
- Bourdieu, P. (2001). *Poder, derecho y clases sociales*. España: Desclée de Brouwer.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (2005). *Una invitación a la sociología reflexiva*. Argentina: Siglo veintiuno editores.
- Bracho, T. (1990). Capital cultural: impacto en el rezago educativo. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 20 (2), 13-46. Recuperado de http://www.cee.edu.mx/revista/r1981_1990/r_texto/t_1990_2_02.pdf
- Cañedo, R. (2009). Formación profesional y calidad del empleo: el caso de los egresados de la Universidad Autónoma de Guerrero. *Población y salud en Mesoamérica*, 7 (1), 1-18. Recuperado en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44611779003>
- Casillas, M., Chain, R., & Jacome, N. (2007). Origen social de los estudiantes y trayectorias estudiantiles en la universidad veracruzana. *Educación Superior*, 7-29.
- CEPAL, German Agency for Technical Cooperation. (2006). Los jóvenes y el empleo en América Latina: Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral. Colombia: CEPAL, Mayol Ediciones. Recuperado de



<http://www.cepal.org/es/publicaciones/1902-jovenes-empleo-america-latina-desafios-perspectivas-nuevo-escenario-laboral>

Enríquez, Á., & Rentería, E. (2006). Estrategias de Aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados, Universidad del Valle. *Universitas Psychologica*, 6 (1), 89-103 Recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/97/28>

Fernández, I. (2015). Nuevas metodologías para el desarrollo de competencias de empleabilidad en formación profesional. Universidad Nacional de Educación a distancia. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Educacion-Ifernandez>

Geldres, V., Ribeiro, M., & Flander, A. (2015). Movilidad internacional de estudiantes y empleabilidad. La visión de los empleadores. *Iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad*, 10 (30), 113-141. Recuperado en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92441742004>

González, C., & Ortega, G. (2015). Empleabilidad de los egresados de la carrera de contaduría pública. *Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 6 (11), s/n. Recuperado en <file:///C:/Users/Laptop/Downloads/DialnetEmpleabilidadDeLosEgresadosDeLaCarreraDeContaduria-5280213.pdf>

Gómez, M. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis – Institución Universitaria de Envigado*, 13, (63-83). Recuperado en [file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-LaNocionDeEmpleabilidad-5527496%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-LaNocionDeEmpleabilidad-5527496%20(6).pdf)

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación (Quinta edición ed.). México: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE



MÉXICO, S.A. de C.V. Recuperado de
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2014). *Evolucion de los indicadores de empleo e ingreso por departamento, 2014*. Lima. Recuperado de
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digiales/Est/Lib1678/libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015). Encuesta Nacional a Egresados Universitarios. Recuperado de
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digiales/Est/Lib1298/Libro.pdf

Jiménez, J. (4 de abril de 2018). Los títulos universitarios están dejando de tener valor en Silicon Valley y este es el motivo. XATAKA. Obtenido de
<https://www.xataka.com/empresas-y-economia/los-titulos-universitarios-estan-dejando-de-tener-valor-en-silicon-valley-y-este-es-el-motivo>

Kerlinger, F. y Lee, H. (s/f). *Investigación del comportamiento* (Cuarta edición ed.). México: MCGRAW - HILL. Recuperado de
<https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>

Lostanau (2014), Informe sobre el mercado laboral en la especialidad de sociología. Recuperado en <https://docplayer.es/15102916-Bolsa-de-trabajo-informe-sobre-el-mercado-laboral-en-la-especialidad-de-sociologia-pucp.html>

Loya, B. R. (2016). Percepción del desempeño de los egresados de las licenciaturas de sociología e historia y carencias observadas desde la perspectiva de los empleadores. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 261-277.



- Ojeda, P. (2006). Una mirada a los egresados recientes de la Licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias. *Espacios Públicos*, 9 (18), 291-305. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/676/67601821.pdf>
- Rosello, K. (2014). Situación ocupacional y periodo de permanencia de los egresados de la facultad de ingeniería económica en el mercado laboral de la región de puno, año 2013 (tesis de pre grado). Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2028/Rosello_Peralta_Kerly_Carina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanin, C. (2016). La empleabilidad como determinante de la participación laboral en Colombia, año 2016 (tesis de pregrado). Universidad De La Salle. Colombia. Recuperado de <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1105&context=economia>
- Suarez, B. (2014). La universidad española ante la empleabilidad de sus graduados: estrategias para su mejora. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25 (2), 90-110. Recuperado en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338232663007>
- Terán, M. A. (2012). Maternidad, trabajo y familia: Reflexiones de madres-padres de familia contemporáneas. *La ventana*, 183-217.



ANEXOS



Anexo A: Encuesta aplicada

CAPITAL CULTURAL Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD EN EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO 2017

OBJETIVO: <i>Explicar la relación del capital cultural y el nivel de empleabilidad en egresados de sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017</i>
INSTRUCCIONES: <i>Clasifique marcando con una (X) en la respuesta que usted considera pertinente de forma honesta</i>
PRESENTACIÓN: <i>La siguiente encuesta recoge datos acerca del nivel de empleabilidad ligado al capital cultural en sus tres niveles incorporado, objetivado e institucionalizado en los egresados de Sociología. Los datos brindados se utilizarán con fines estrictamente académicos y la información obtenida será totalmente confidencial</i>

I. Información general

Edad	Sexo	Grado de instrucción del padre	Grado de instrucción de la madre
a. 20 – 23 b. 24 – 27 c. 28 – 32 d. 32 – 36	a. Varón b. Mujer	a. Sin instrucción b. Primaria c. Secundaria d. Superior técnica e. Superior universitaria	a. Sin instrucción b. Primaria c. Secundaria d. Superior técnica e. Superior universitaria

II. Capital cultural incorporado

1. ¿Cuál es tu nivel de dominio en el manejo de computadoras?	2. ¿Cuál es tu nivel de dominio en el manejo de programas office (Word, Excel, power point)?	3. ¿Cuál es tu dominio en el idioma quechua?	4. ¿Cuál es tu dominio en el idioma aymara?
a. Muy alto b. Alto c. Intermedio d. Bajo e. Muy bajo	a. Básico b. Intermedio c. Avanzado	a. Básico b. Intermedio c. Avanzado d. No habla	a. Básico b. Intermedio c. Avanzado d. No habla
5. ¿Cuál es tu dominio en el idioma extranjero inglés?	6. ¿Cuál es tu dominio en el manejo del software ATLASi?	7. ¿Cuál es tu dominio en el manejo del software SPSS?	
a. Básico b. Intermedio c. Avanzado d. No habla	a. Básico b. Intermedio c. Avanzado d. No maneja	a. Básico b. Intermedio c. Avanzado d. No maneja	



III. Capital cultural objetivado

1. ¿El uso de la computadora o laptop es de uso exclusivo para usted?	2. ¿El uso del internet es de uso exclusivo para usted?
a. Uso exclusivo b. Uso compartido c. No posee el equipo	a. Uso exclusivo b. Uso compartido c. No posee el equipo

IV. Capital cultural institucionalizado

1. ¿Usted tiene bachiller?	2. ¿Usted tiene título?	9. ¿Usted tiene estudios en computación o informática						
a. Si b. No	a. Si b. No	a. Si b. No						
3. ¿Estudia una segunda carrera universitaria?	4. ¿Usted cuenta con colegiatura?	Programas estudiados						
a. Si b. No	a. Si b. No	<table border="1" style="width: 100%;"><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr></table>						
5. ¿Estudia alguna carrera técnica?		10. ¿Tiene certificados de estudios de computación e informática?						
a. Si b. No		a. Si b. No						
6. ¿Tiene en estudios en inglés?		11. ¿Realizo algún voluntariado?						
a. Si b. No		a. Si b. No						
7. ¿Tiene certificado de estudios del idioma inglés?		12. ¿Perteneció a algún cuadro de méritos?						
a. Si b. No		a. Si b. No ¿A cuál? a. Tercio superior b. Quinto superior c. Decimo superior						
8. ¿Tiene algún diplomado?		13. ¿Tiene cursos de especialización en un área?						
a. Si b. No		a. Si b. No						



V. Empleabilidad

1. ¿Sus pretensiones económicas son?	2. ¿Cuánto es lo mínimo que aceptarías ganar por tu trabajo	3. ¿Cuánto considera que debería ganar por hora de trabajo?	4. ¿Está pendiente de las convocatorias por internet?
a. 930 – 1500 soles b. 1500 – 2500 soles c. 2500 – 3500 soles d. 3500 – 4500 soles	a. 930 soles b. 1500 – 2500 soles c. 2500 – 3500 soles d. > a 4500 soles	a. 3 soles b. 10 soles c. 50 soles d. De 100 soles a más e. No sabe	a. Si b. No
5. ¿En qué sector le gustaría desempeñarse?	6. ¿Eres una persona proactiva y capaz de identificar, contactar, hablar, convencer y explicar el valor que puedes optar a alguien con influencia para conseguir un empleo?	7. ¿Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar?	8. ¿Procuro aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación?
a. Público b. Privado c. Ambos	a. Si b. No	a. Si b. No	a. Si b. No
9. ¿Aceptaría un trabajo por el que tuviese que cambiar su lugar de residencia?	10. ¿Aceptaría un trabajo para el que tenga que desplazarse diariamente más de una hora?	11. ¿Sabe localizar las ofertas de empleo de su profesión?	12. ¿Sabe cómo debe ser su actuación (comportamiento y actitud) en una entrevista de selección?
a. Si b. No	a. Si b. No	a. Si b. No	a. Si b. No
13. ¿Considera que su arreglo personal es adecuado a las ocupaciones a las que aspira?	14. ¿Hay demanda para su profesión en tu sector o en otros sectores?	15. ¿Cree que trabajar es importante porque le hace sentir útil, permite relacionarse con otras personas y puede servirle para realizarse?	16. ¿Las razones por las que no encuentro trabajo son?
a. Si b. No	a. Si b. No	a. Si b. No	a. Falta de formación



			b. No saber cómo o donde buscarlo c. Falta de experiencias d. Falta de ofertas de empleo para mi profesión
17. ¿Trabajaría en otras ocupaciones distintas de su profesión y bajaría su nivel de aspiraciones profesionales con tal de tener empleo?	18. ¿Estoy dispuesto a aceptar un trabajo que tenga una jornada laboral?	19. ¿Para lo que este demandado en este momento el mercado en su profesión (Conocimientos específicos, idiomas, informática, etc.) cree que está suficientemente preparado para trabajar	20. ¿Sabe cómo realizar pruebas psicotécnicas?
a. Si b. No	a. Completa b. A tiempo parcial c. Por horas d. Sábados y feriados e. Turnos	a. Si b. No	a. Si b. No
21. ¿Analizo detalladamente el puesto ofertado y busco información sobre la empresa antes de presentarme a una entrevista personal	22. ¿Cree que encontrar trabajo depende sobre todo de?	23. ¿Cree que sus compañeros y amistades le consideran un buen trabajador?	24. ¿Usted tiene la experiencia que una entidad pública o privada necesita para un puesto laboral?
a. Si b. No	a. Preparación, actitud, esfuerzo y dedicación b. Suerte c. Política	a. Si b. No	a. Si b. No

Anexo B: Figuras

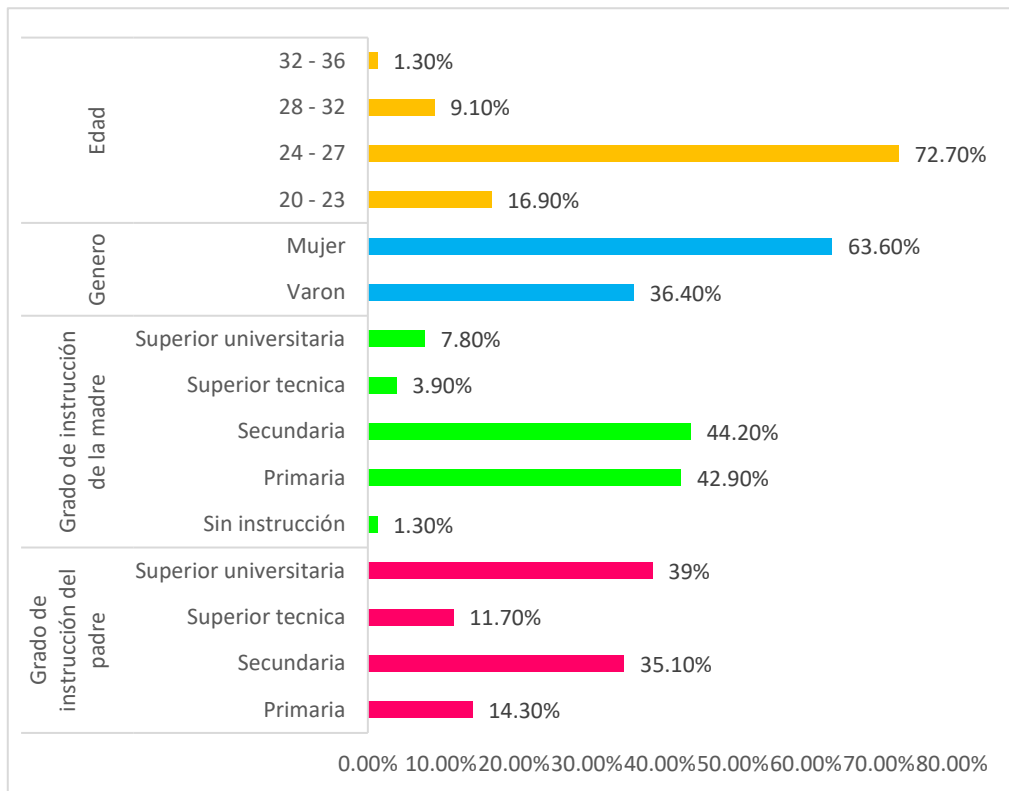


Figura 1. Aspectos generales de egresados de la Escuela Profesional de Sociología

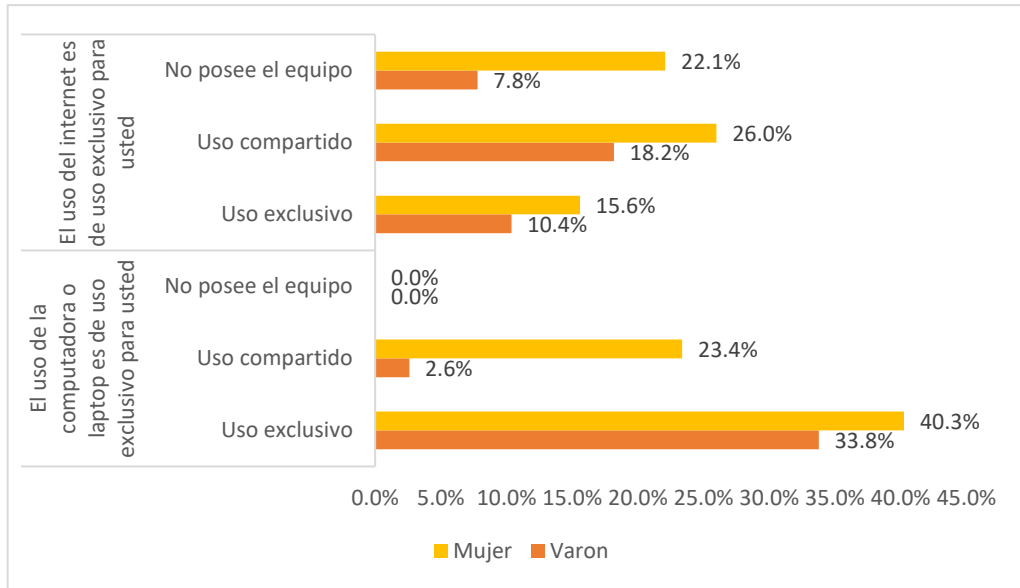


Figura 2: Capital cultural incorporado

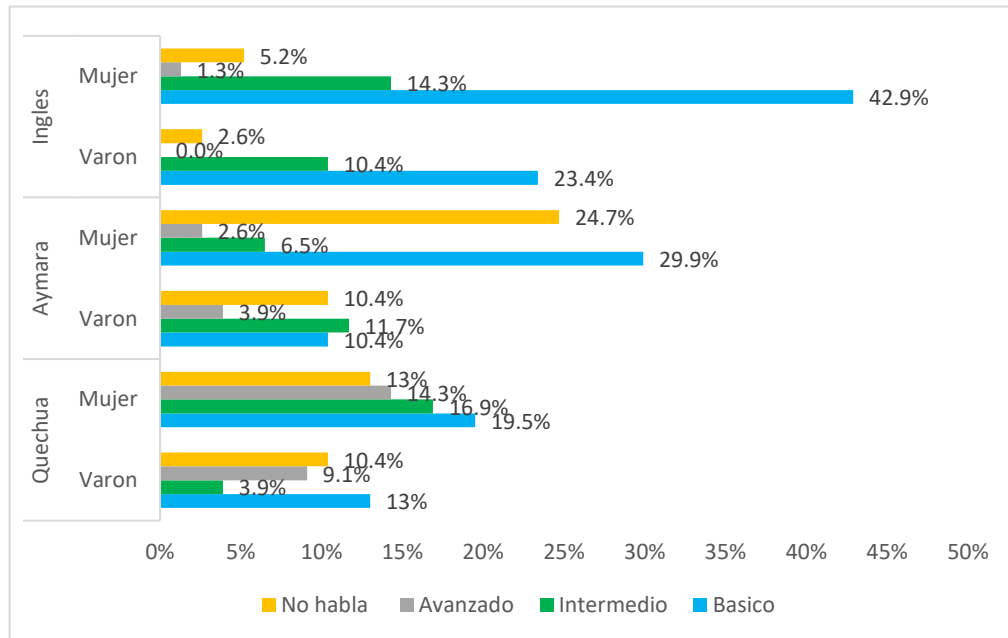




Figura 3: Capital cultural objetivado

Figura 4: Capital cultural institucionalizado

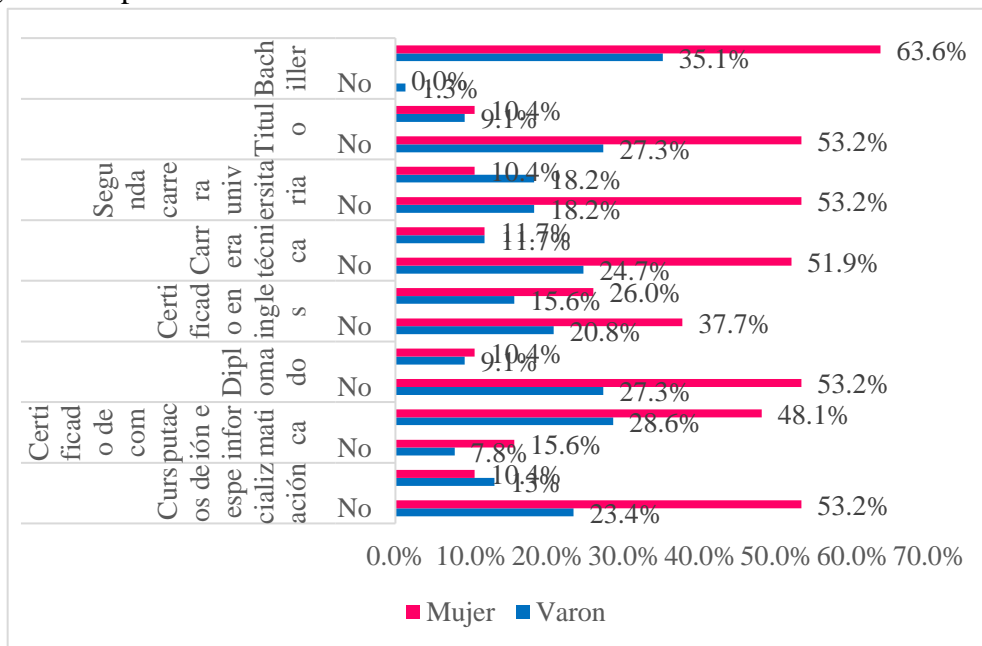


Figura 5: Ubicación de la Escuela Profesional de Sociología.



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Lisbeth Yasmin Huiche Mamani
, identificado con DNI 70356363 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Sociología

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado

Título Profesional denominado:

"Capital cultural y su relación con el nivel de empleabilidad en egresados de la
Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017"

" Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 14 de julio del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Lisbeth Yasmin Huiche Mamani
identificado con DNI 70356363 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado

Título Profesional denominado:

"Capital cultural y su relación con el nivel de empleabilidad en egresados de la Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017"

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 14 de Julio del 20 23

FIRMA (obligatoria)



Huella