

**INFORME SOBRE EL MERCADO LABORAL EN LA ESPECIALIDAD DE
SOCIOLOGÍA**

PUCP

Marzo de 2014

Equipo de investigación

Jesús Luyo Tay, Jefe de la Bolsa de Trabajo

Sara Pizarro Lozano, Coordinadora de Comunicaciones y Proyectos

Alexandra Arca Zimmermann, Analista del Observatorio Laboral

Patricia Lostaunau Cama, estudiante de la especialidad de Sociología

ÍNDICE

I.	RESUMEN EJECUTIVO	5
II.	OBJETIVOS	6
III.	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	7
IV.	RESULTADOS DE LA ENCUESTA A EGRESADOS	8
4.1.	Características generales de los encuestados	8
4.2.	Situación laboral de los encuestados	10
4.3.	Responsabilidades exigidas y valoradas en el mercado laboral	18
4.4.	Percepciones sobre el mercado laboral	20
V.	RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A EGRESADOS, EMPLEADORES Y PROFESORES	22
5.1.	Opinión de los egresados sobre la especialidad	22
5.2.	Opinión de los empleadores y docentes sobre el perfil del Sociólogo	22
5.3.	Opinión de los empleadores sobre las competencias más requeridas	23
VI.	REFERENCIAS	24
VII.	ANEXOS	25
Anexo N° 1	Informes previos consultados	25
Anexo N° 2	Hallazgos más relevantes de la investigación sobre la especialidad realizada en el 2009: Estudio sobre competencias profesionales de los egresados de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales (Soberón 2009)	26
Anexo N° 3	Estándares de formación del egresado definidos en el informe “Propuesta de Perfil del egresado” (Coordinación de Sociología, 2010: 8)	27
Anexo N° 4	Desempeños del egresado en Sociología según el informe “Propuesta de Perfil del egresado” (Coordinación de Sociología, 2010: 35)	28
Anexo N° 5	Espacios laborales del egresado en Sociología según el informe “Propuesta de Perfil del egresado” (Coordinación de Sociología, 2010: 37)	29
Anexo N° 6	Datos generales de los entrevistados	30

LISTADO DE CUADROS Y GRÁFICOS

Gráfico N° 1	Sexo del encuestado	8
Gráfico N° 2	Tiempo aproximado para culminar la carrera (en años)	8
Gráfico N° 3	Lugar de residencia actual	9
Gráfico N° 4	Estudios de posgrado y diplomado que ha realizado o se encuentra realizando	9
Gráfico N° 5	Tipo de actividad laboral actual de los egresados	10
Gráfico N° 6	Régimen de la actividad laboral principal	11
Gráfico N° 7	Tipo de organización donde se encuentra trabajando	12
Gráfico N° 8	Área temática en la que se encuentra trabajando	13
Gráfico N° 9	Niveles de satisfacción laboral según el índice construido	15
Gráfico N° 10	Medio a través del cual accedió a su primer empleo	16
Gráfico N° 11	Salario mensual que percibe por su actividad laboral principal	16
Gráfico N° 12	Salario mensual según año de egreso	18
Gráfico N° 13	Factores que permiten percibir mayores ingresos en el desempeño laboral	18
Gráfico N° 14	Responsabilidades principales que poseen en su actividad laboral	19
Gráfico N° 15	Percepción sobre los ámbitos de desempeño profesional mejor remunerados	21
Cuadro N° 1	Análisis del tipo de estudio de posgrado y diplomado realizado según año de egreso y tiempo en iniciarlos luego de culminar el pregrado	10
Cuadro N° 2	Análisis del tipo de actividad laboral que desarrolla actualmente según el sexo y el año de egreso	11
Cuadro N° 3	Análisis de la frecuencia de actividad laboral según tipo	12
Cuadro N° 4	Análisis del tipo de organización donde se desempeñan los egresados según año de egreso y frecuencia de actividad laboral	13
Cuadro N° 5	Análisis del área temática de desempeño según tipo de organización donde laboran los egresados	14
Cuadro N° 6	Nivel de satisfacción laboral según los seis ítems considerados	14
Cuadro N° 7	Análisis del nivel de satisfacción laboral según el tipo de organización donde se desempeñan los egresados encuestados	15
Cuadro N° 8	Análisis de la distribución del salario mensual según tipo de actividad laboral y tipo de institución	17
Cuadro N° 9	Análisis de la distribución del salario mensual según año de egreso e índice de satisfacción laboral	17
Cuadro N° 10	Análisis de las responsabilidades que se asumen según el tipo de organización donde se desempeñan los egresados	19
Cuadro N° 11	Nivel de importancia otorgada a una serie de competencias y habilidades en el desempeño laboral actual	20
Cuadro N° 12	Percepciones sobre las características del mercado laboral para egresados de sociología	21
Cuadro N° 13	Percepción de los espacios laborales donde un sociólogo puede desempeñarse por excelencia	22
Cuadro N° 14	Ventajas en la contratación de sociólogos PUCP sado de la Universidad.	23
		26

I. RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación realizada por la Bolsa de Trabajo ha tenido como objetivo conocer las características del mercado laboral para la especialidad de sociología. La información recabada busca generar mayor conocimiento que ayude a estudiantes y egresados a tomar decisiones sobre estudios y trayectoria profesional.

La recopilación de información se llevó a cabo entre los meses de octubre de 2013 y enero de 2014. Se analizaron las trayectorias profesionales de los egresados de los semestres 2010-1 al 2013-1, a través de la aplicación de una encuesta en línea (de 138 egresados, 100 respondieron la encuesta). Asimismo, se realizaron 13 entrevistas a docentes, egresados y empleadores.

Entre los principales resultados se tiene que el 85% de egresados se encuentra trabajando: 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%).

Los ámbitos de desempeño más frecuentes son: la investigación (27%) y el sector educación (18%). Las redes de contacto son el medio más frecuente a través del cual se accedió al primer empleo con un 84%.

Con respecto a la satisfacción laboral¹ se tiene que, la oportunidad de aprendizaje y autonomía adquieren mayor valoración. Por su parte, la remuneración y estabilidad son las que tienen los valores más bajos. Al respecto, un 36.5% de los egresados manifiestan un nivel de satisfacción alto en los centros académicos y en instituciones públicas, a pesar de que reconocen que son los que ofrecen salarios más bajos en comparación con la empresa privada.

Entre los factores que permiten percibir mayores ingresos se encuentra la experiencia laboral (74%) y el conocimiento especializado (51%).

Sobre las competencias profesionales más valoradas en el mercado laboral, se identificó que la investigación (80%) y el diseño, ejecución y monitoreo de proyectos (44%) son las más frecuentes.

En opinión de los empleadores (de empresas de consultoría, ONG e instituciones públicas), el sociólogo tiene la capacidad de desempeñarse principalmente en **investigación**. Los empleadores entrevistados de empresas extractivas indican que el rol principal es el de **relacionarse con la población**, acercar la empresa a la comunidad y dirigir los procesos de negociación.

Finalmente, se resalta que en la actualidad el **Estado, las consultoras, las empresas extractivas, las empresas de marketing, los centros de investigación**, son espacios amplios de desempeño y desarrollo profesional, ya no solo las ONG. Asimismo, un espacio de desarrollo profesional en crecimiento es el del área de Responsabilidad Social Empresarial, ámbito donde se señala que aún los sociólogos no han ingresado masivamente.

¹ Satisfacción laboral conformada por seis indicadores: La oportunidad de aprender nuevas cosas, autonomía laboral, compatibilidad del trabajo con la vida personal, proyecciones laborales futuras, estabilidad laboral y remuneración.

II. OBJETIVOS

Conocer las características del mercado laboral en base a los siguientes aspectos:

- Situación profesional (estudios de posgrado) y laboral (tipo de actividad laboral, rango de ingresos, estabilidad, tipos de espacios laborales, áreas de desempeño, satisfacción laboral, medios para acceder al primer empleo, factores que permiten percibir mayores ingresos).
- Competencias exigidas y valoradas en el mercado laboral y su correspondencia con la formación recibida en la PUCP: el rol del sociólogo, las responsabilidades que asumen, el perfil que se busca, las fortalezas y debilidades.
- Percepción de los egresados sobre el mercado laboral (sectores mejor remunerados, sectores donde se puede alcanzar un mejor desempeño, cambios en la estructura de oportunidades laborales, etc.).

III. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Para alcanzar los objetivos de este estudio se aplicó una encuesta a los 138 profesionales que egresaron de la especialidad de sociología entre julio 2010 y julio 2013. Se obtuvieron 100 respuestas², lo que representa un resultado estadísticamente significativo.

A través del cuestionario, se consultó a los egresados sobre sus estudios posteriores al pregrado y su situación laboral actual. Por ello, se incluyeron preguntas sobre el tipo de actividad laboral, los ingresos mensuales, los regímenes de trabajo, el tipo de organización donde se desempeñan, los niveles de satisfacción laboral, etc. Asimismo, se les consultó sobre las competencias que son exigidas y valoradas en el mercado laboral. Finalmente, se identificó la importancia de incluir una sección que recoja las percepciones de los egresados sobre las características del mercado laboral, respecto a la remuneración, estabilidad, meritocracia y amplitud. En esta sección también se consultó sobre los sectores mejor remunerados y los espacios para un mejor desempeño de la profesión.

Por otro lado, se realizaron entrevistas semi-estructuradas a egresados (3), docentes (2) y empleadores de diversos sectores (8). La entrevista buscó recabar información cualitativa sobre las competencias exigidas y valoradas en el mercado laboral. La elección de los egresados se realizó considerando las diferencias generacionales así como los ámbitos de desarrollo profesional. Los docentes fueron seleccionados procurando contar con visiones de las distintas orientaciones que puede tomar la especialidad: investigación y aplicación práctica en políticas públicas. Finalmente, los empleadores fueron seleccionados buscando cubrir los distintos espacios de desempeño profesional de la sociología: instituciones estatales, ONG y empresas privadas (marketing, consultoras medioambientales y empresas extractivas).

Cabe mencionar que en años anteriores, la Facultad de Ciencias Sociales elaboró informes que tuvieron objetivos similares. Por ello, el presente informe buscó considerar en los anexos dos investigaciones realizadas sobre la especialidad:

- “Estudio sobre Competencias Profesionales de los egresados de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales”. Investigación publicada en junio de 2009 por el profesor de la facultad Luis Soberón.
- “Propuesta de Perfil del Egresado de Sociología según Estándares de Formación”. Informe realizado por la Coordinación de Sociología y publicado en junio de 2010.

En el Anexo N°1 se presentan las características más importantes de las investigaciones mencionadas. Asimismo, en el Anexo N°2 se presentan las comparaciones más importantes de los resultados obtenidos en el informe realizado en el 2009.

² Las respuestas se obtuvieron entre fines de octubre e inicios del mes de diciembre de 2013. Las encuestas se realizaron a través de un formato electrónico y de llamadas telefónicas.

Bolsa de Trabajo

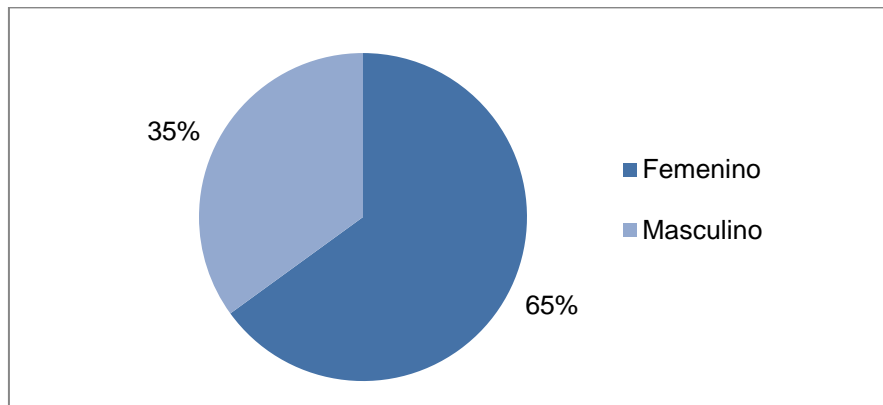
IV. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A EGRESADOS

4.1. Características generales de los encuestados

A continuación, se presentan los datos descriptivos de la encuesta aplicada a los egresados (julio 2010-julio 2013). Se obtuvieron 100 respuestas válidas en un universo de 138 egresados³.

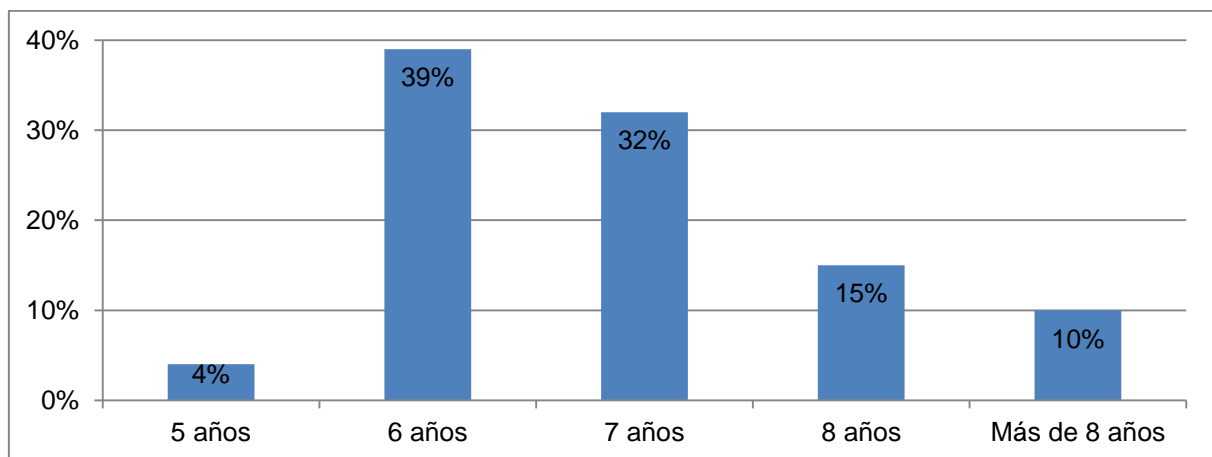
El 35% de los egresados que respondieron a la encuesta es del sexo masculino. Hay que acotar que en el universo de los 138 egresados, el 39.1% son varones.

Gráfico N° 1 Sexo del encuestado



Se identificó el número de años requeridos por el grupo de encuestados para culminar la carrera. La mayor proporción culminó la carrera en 6 años (39%) y 7 años (32%).

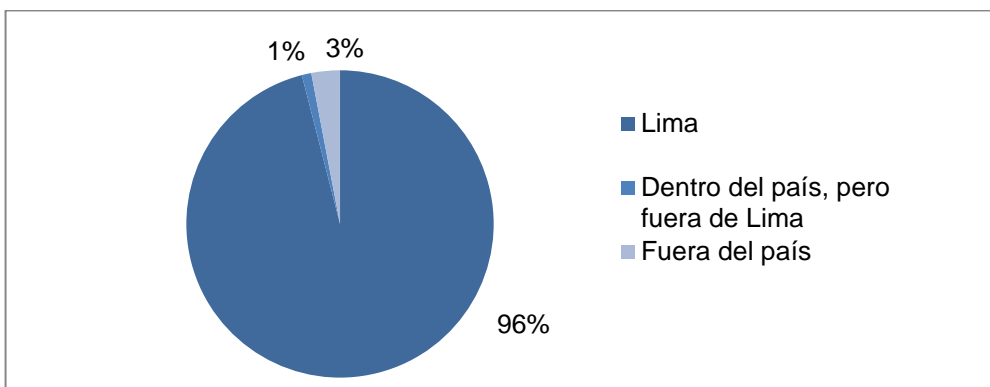
Gráfico N° 2 Tiempo aproximado para culminar la carrera (en años)



De los 100 egresados que contestaron la encuesta, la gran mayoría reside actualmente en Lima (96%), un porcentaje menor se encuentra fuera del país (3%) y solo 1% reside en otras regiones del país. De modo adicional a este dato debe considerarse que, de los 38 egresados que no contestaron la encuesta, al menos 9 se encuentran residiendo fuera del país.

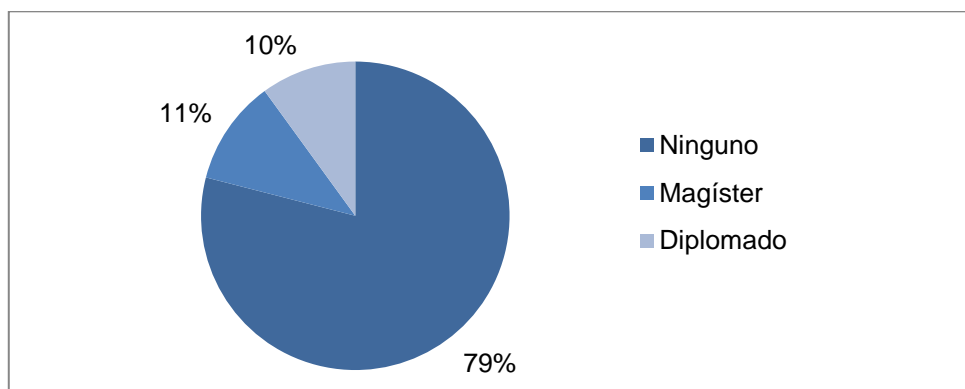
³ De los 38 egresados que no contestaron la encuesta, se tiene información de 9 que no se encuentran residiendo actualmente en el país.

Gráfico N° 3 Lugar de residencia actual



El 21% de los egresados encuestados ha realizado o se encuentra realizando algún estudio de posgrado. Un gran porcentaje (79%) no ha realizado ni se encuentra realizando ningún tipo de estudio de posgrado⁴.

Gráfico N° 4 Estudios de posgrado y diplomado que ha realizado o se encuentra realizando



En el Cuadro N° 1 que se muestra a continuación, se destacan las características de los egresados que se encuentran realizando o han realizado estudios de posgrado y diplomado. Se observa que quienes tienen un estudio de posgrado y/o diplomado son sobre todo los egresados más antiguos. Dichos estudios se inician sobre todo un año después de culminar la formación de pregrado (8 casos de 21). Asimismo, resalta que la gran mayoría de los egresados que ha realizado una maestría son mujeres (9 casos de 11).

⁴ La presente investigación buscó conversar con otras investigaciones que se han realizado anteriormente sobre la especialidad (Coordinación de Sociología 2010; Soberón 2009). En el Anexo 1 se muestra un resumen de estos estudios previos mencionados. En el Anexo 2 se ofrecen las principales comparaciones de los resultados de la presente investigación y la realizada por Luis Soberón en el año 2009.

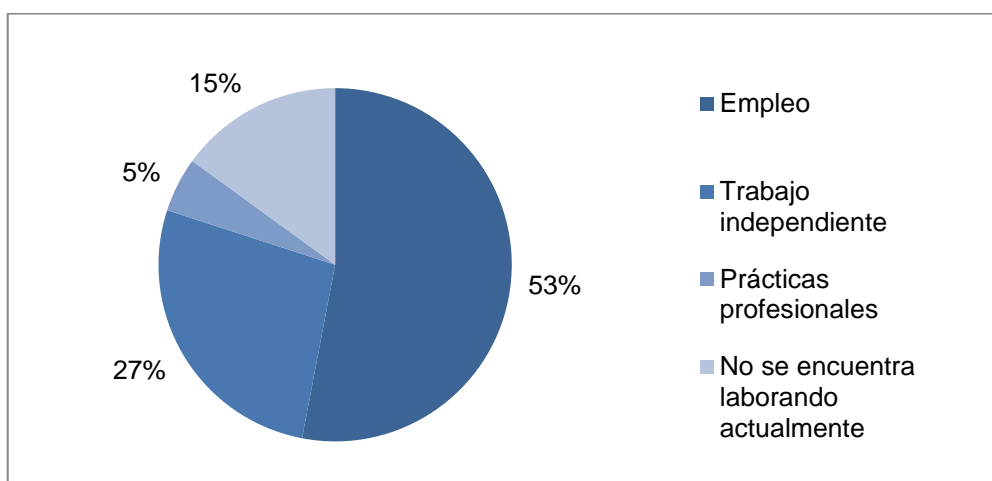
Cuadro N° 1 Análisis del tipo de estudio de posgrado y diplomado realizado según año de egreso y tiempo en iniciarlos luego de culminar el pregrado

Tipo de estudio que ha Realizado o se encuentra realizando	Total	Sexo		Año de egreso				¿Después de cuánto tiempo?				
		F	M	2010	2011	2012	2013	No ha realizado	0 años	1 año	2 años	3 años
Diplomado	10	5	5	4	4	1	1	-	2	4	2	2
Magíster	11	9	2	5	2	4	-	-	2	4	3	2
Ninguno	79	51	28	13	24	25	17	79	-	-	-	-
Total	100	65	35	22	30	30	18	79	4	8	5	4

4.2. Situación laboral de los encuestados

Sobre el tipo de actividad laboral de los egresados encuestados, vemos que más de la mitad (53%) se encuentra en condición de empleado, mientras que un 27% desarrolla trabajos independientes. Solo el 5% de los encuestados se encuentra realizando prácticas profesionales. Finalmente, el 15% no se encuentra laborando.

Gráfico N° 5 Tipo de actividad laboral actual de los egresados



Los resultados en la investigación realizada en el año 2009 señalaron una situación similar a la identificada en la presente investigación⁵ (Soberón 2009: 28).

En el siguiente cuadro, se muestra información sobre el tipo de actividad laboral que están desarrollando los encuestados. Resalta que la tercera parte de los egresados en el año 2013 no se encuentra laborando. También, se visibiliza que casi dos tercios de las mujeres (41 de 65 mujeres) tienen una condición laboral de empleo dependiente, mientras que poco más de la tercera parte de los hombres (12 de 35) trabaja como independiente.

⁵ Ver Anexo 2.

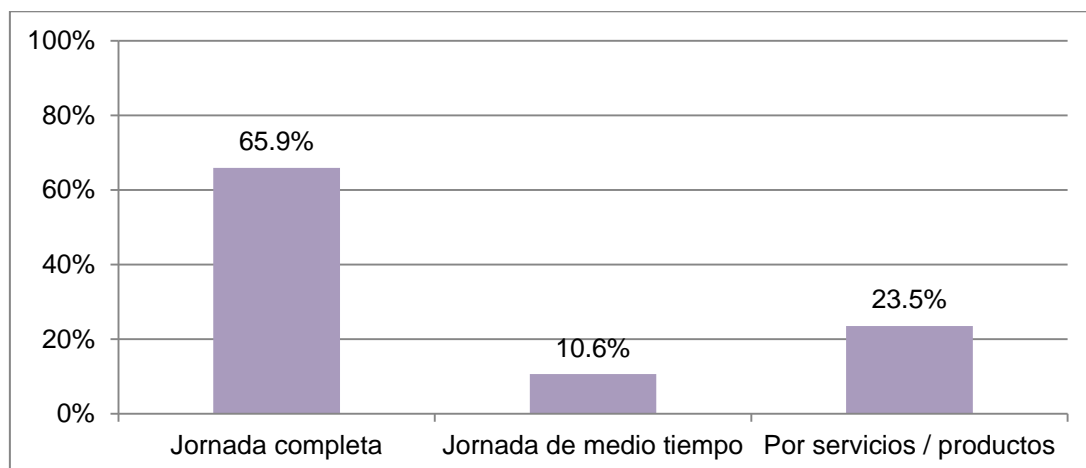
Bolsa de Trabajo

Cuadro N° 2 Análisis del tipo de actividad laboral que desarrolla actualmente según el sexo y el año de egreso

Tipo de actividad laboral actual	Total	Sexo		Año de egreso			
		F	M	2010	2011	2012	2013
Empleo	53	41	12	15	19	14	5
Trabajo independiente	27	14	13	5	6	11	5
Prácticas profesionales	5	2	3	-	1	2	2
No se encuentra laborando	15	8	7	2	4	3	6
Total	100	65	35	22	30	30	18

Los cuadros presentados a continuación fueron elaborados sobre la base del grupo de los 85 egresados encuestados que se encuentran laborando actualmente⁶. Entre ellos, el régimen de trabajo más importante es el de “Jornada completa” con un 65.9% (56 de los 85 casos).

Gráfico N° 6 Régimen de la actividad laboral principal



Como se observa en el Cuadro N° 3, la actividad laboral principal de la mayoría de egresados es fija (77.6%).

En el restante 23.4%, la actividad laboral principal es intermitente. En estos casos, no se han identificado diferencias significativas según el año de egreso ni el sexo. Sin embargo, sí se encontraron diferencias según el tipo de actividad laboral principal. Como se muestra en el Cuadro N° 3, un número alto de encuestados cuya actividad laboral es intermitente (12 de 19 casos) se desempeña como trabajador independiente.

⁶ El color de los gráficos en morado indica lo mismo, que refieren solamente a las respuestas de los 85 de los 100 encuestados que indicaron que se encontraban laborando en el momento de la encuesta.

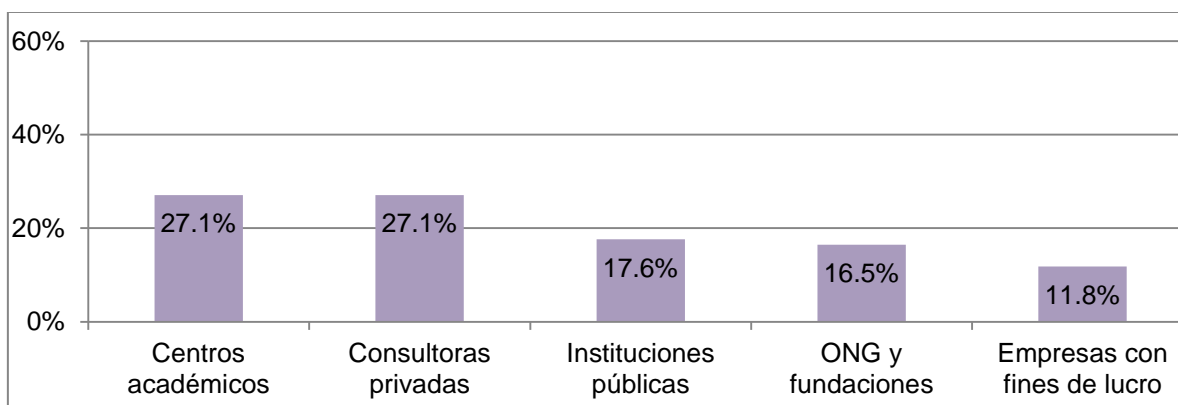
Cuadro N° 3 Análisis de la frecuencia de actividad laboral según tipo

Frecuencia	Total	Tipo de actividad laboral actual		
		Empleo dependiente	Prácticas profesionales	Trabajo independiente
Fija	66 77.6%	46 54.1%	5 5.9%	15 17.6%
Intermitente (con períodos libres de 1 a 2 meses)	15 17.6%	4 3.5%	-	11 12.9%
Intermitente (con períodos libres de más de 3 meses)	4 4.7%	3 3.5%	-	1 1.2%
Total	85 100%	53 62.4%	5 5.9%	27 31.8%

El tipo de organización en la que laboran con mayor frecuencia⁷, son los centros académicos (27.1%) y las consultoras privadas (27.1%). Por otro lado, un porcentaje menor se encuentra trabajando en empresas con fines de lucro (11.8%).

Los resultados en este tema son similares a los obtenidos en la investigación del 2009 (Soberón 2009: 30).

Gráfico N° 7 Tipo de organización donde se encuentra trabajando



El Cuadro N°4 permite identificar las características del empleo en cada uno de los tipos de organizaciones considerados en la presente investigación. Se identifica que las fuentes de empleo pueden encontrarse en todos los tipos de organización, sin embargo, son las consultoras privadas el primer espacio para desempeñarse como trabajador independiente. Es posible resaltar que los egresados que se encuentran trabajando en empresas privadas son sobre todo los egresados más antiguos. Finalmente, se encuentra que el tipo de organización donde hay un mayor nivel de intermitencia de la actividad laboral son las consultoras privadas.

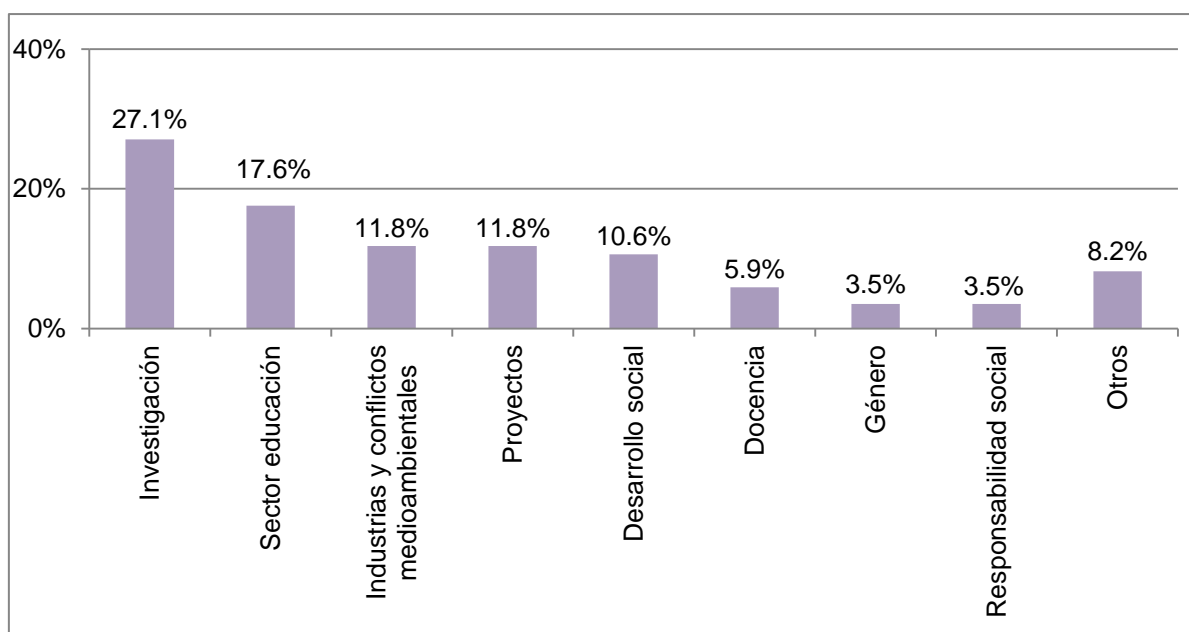
⁷ En el diseño de esta pregunta, para la organización de las opciones brindadas sobre los tipos de organizaciones, se consideró la tipología sobre espacios laborales donde puede desempeñarse los egresados de la especialidad según el informe "Propuesta de perfil del egresado" (Coordinación de Sociología, 2010, 37). Ver Anexo N° 5.

Cuadro N° 4 Análisis del tipo de organización donde se desempeñan los egresados según año de egreso y frecuencia de actividad laboral

Tipo de organización	Total	Tipo de actividad laboral actual			Año de egreso				Su actividad laboral es	
		Empleo dependiente	Trabajo independiente	Prácticas	2010	2011	2012	2013	Fija	Intermitente (con períodos libres)
Centros académicos	23	18	5	-	5	8	8	2	20	3
Consultoras privadas	23	10	11	2	3	7	7	6	13	10
Instituciones públicas	15	9	4	2	2	4	8	1	14	1
ONG y fundaciones	14	7	6	1	3	6	2	3	10	4
Empresa con fines de lucro	10	9	1	-	7	1	2	-	9	1
Total	85	53	27	5	20	26	27	12	66	19

Las áreas temáticas o de conocimiento donde se encuentran trabajando los egresados son diversas. La pregunta por este asunto fue de repuesta abierta por lo que las respuestas se categorizaron en las opciones que muestra el Gráfico N° 8. A partir de este gráfico, se encuentra que la investigación es el área donde trabaja principalmente el mayor porcentaje de los egresados encuestados (27%). El desempeño en esta área se realiza en los distintos tipos de organizaciones, aunque principalmente se realiza en los centros de investigación.

Gráfico N° 8 Área temática en la que se encuentra trabajando



Cuadro N° 5 Análisis del área temática de desempeño según tipo de organización donde laboran los egresados

Área en la que se encuentra trabajando	Total		Tipo de organización (frecuencia)				
	Frecuencia	Porcentaje	Centros académicos	Consultoras privadas	Instituciones públicas	ONG y fundaciones	Empresas con fines de lucro
Investigación	23	27.1	8	3	4	5	3
Sector educación	15	17.6	5	4	4	2	-
Industrias y conflictos	10	11.8	1	4	3	1	1
Proyectos	10	11.8	1	5	1	1	2
Desarrollo social	9	10.6	2	4	2	1	-
Docencia	5	5.9	4	1	-	-	-
Género	3	3.5	1	-	1	1	-
Responsabilidad social	3	3.5	-	-	-	-	3
Otros	7	8.2	1	2	-	3	1
Total	85	100	23	23	15	14	10

En esta investigación se averiguó sobre los niveles de satisfacción laboral de egresados, a través de 6 indicadores. En el Cuadro N°6 se presentan la distribución de los resultados así como el promedio general que los egresados asignaron a cada uno de los ítems.

El promedio de satisfacción en los ítems de oportunidades de aprendizaje y autonomía adquieren mayor valoración. En contraste, el ítem de remuneración y estabilidad son los que tienen los valores más bajos.

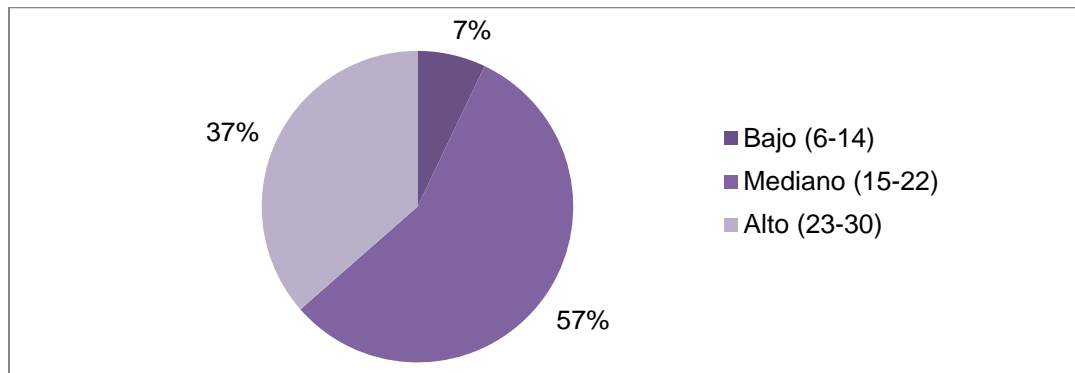
Cuadro N° 6 Nivel de satisfacción laboral según los seis ítems considerados

Nivel de satisfacción respecto a (en una escala del 1 al 5)	Muy bajo					Promedio
	1	2	3	4	5	
La oportunidad de aprender nuevas cosas		2.4	30.6	40	27.1	3.92
La autonomía laboral	4.7	9.4	20	43.5	22.4	3.69
La compatibilidad del trabajo con la vida personal	1.2	21.2	24.7	38.8	14.1	3.44
Las proyecciones laborales futuras	5.9	14.1	32.9	34.1	12.9	3.34
La estabilidad laboral	7.1	15.3	30.6	36.5	10.6	3.28
La remuneración	3.5	23.5	30.6	32.9	9.4	3.21

Bolsa de Trabajo

A través de la información obtenida se construyó un índice de satisfacción laboral, asignándole el mismo peso a cada uno de los ítems consultados. El rango en el que se ubica el índice de satisfacción laboral va desde 6 (mínimo) hasta 30 (máximo). Dicho rango se distribuyó en tres niveles. Los resultados muestran que más de la mitad de los encuestados (57%) posee un nivel mediano de satisfacción laboral, mientras que el 37% muestra un alto nivel de satisfacción. Solo un 7% tiene un nivel de satisfacción laboral bajo.

Gráfico N° 9 Niveles de satisfacción laboral según el índice construido



El nivel de satisfacción laboral no parece tener relación con el tipo de actividad (Empleo, Prácticas profesionales o Trabajo independiente), ni con el sexo. Sin embargo, según el Cuadro N° 7, el nivel de satisfacción alto es más frecuente entre aquellos egresados que trabajan en centros académicos y en instituciones públicas en menor medida.

Cuadro N° 7 Análisis del nivel de satisfacción laboral según el tipo de organización donde se desempeñan los egresados encuestados

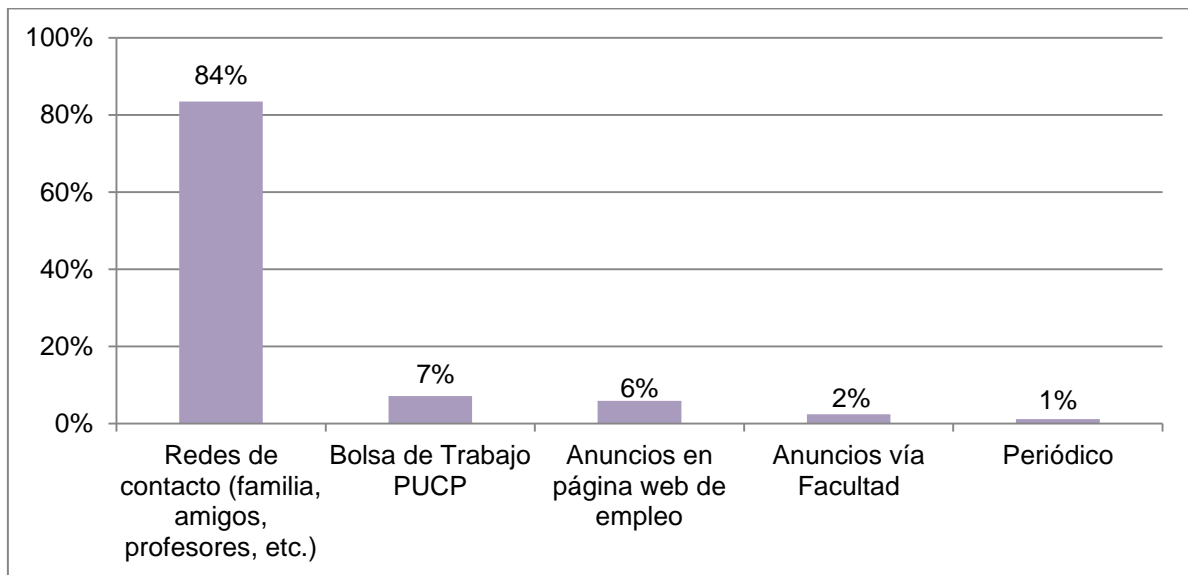
Índice de satisfacción laboral	Total		Tipo de organización (frecuencia)				
	Frecuencia	Porcentaje	Centros académicos	Consultoras privadas	Empresas con fines de lucro	Instituciones públicas	ONG y fundaciones
Bajo	6	7.1	-	3	1	2	-
Mediano	48	56.5	8	17	5	6	12
Alto	31	36.5	15	3	4	7	2
Total	85	100	23	23	10	15	14

Sobre los medios por los que se accedió al primer empleo, se observa que el más frecuente es el de las redes de contacto con un 84% y el periódico el menos frecuente con 1%. Aunque su porcentaje de ocurrencia es menor, la Bolsa de Trabajo es el segundo medio a través del que se accedió al primer empleo. Los resultados de esta investigación arrojan la misma información que el estudio realizado en el año 2009 respecto a los medios a través de los cuales accedió al empleo⁸ (Soberón 2009: 35).

⁸ Ver Anexo 2.

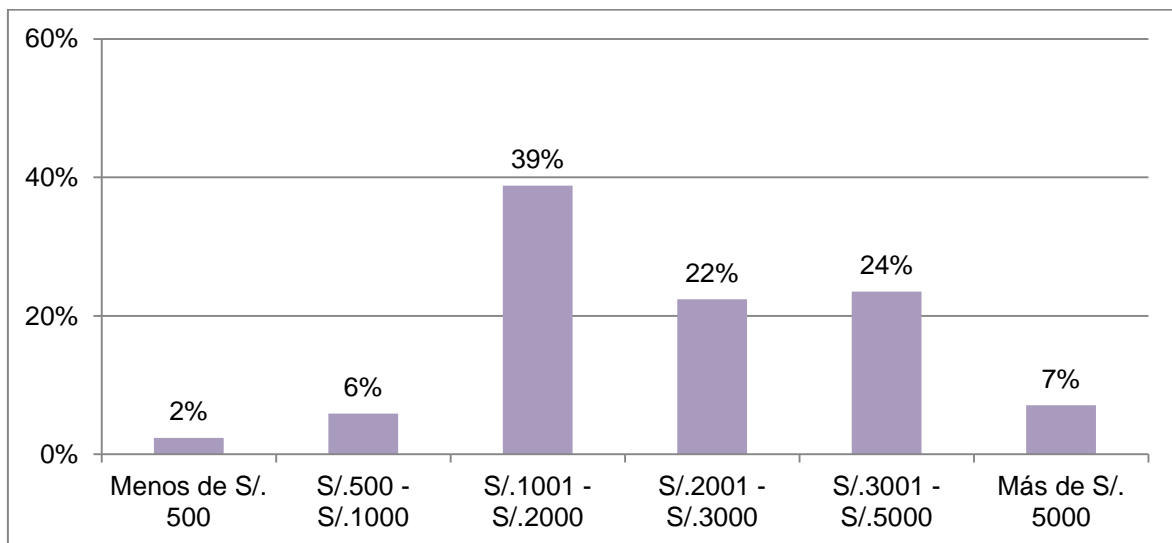
Bolsa de Trabajo

Gráfico N° 10 Medio a través del cual accedió a su primer empleo



En el siguiente gráfico, se muestra información sobre el rango de salario que se acerca más al ingreso mensual de los egresados encuestados, en donde resalta que una mayoría (39%) percibe entre 1001 y 2000 soles mensuales⁹.

Gráfico N° 11 Salario mensual que percibe por su actividad laboral principal



La mediana en la distribución del salario es el rango S/.2001-S/.3000.

En el análisis de esta variable no se encontraron diferencias importantes en los salarios según el tipo de organización donde se desempeñan los egresados, ni por tipo de actividad laboral.

⁹ Para una comparación de los resultados de la presente investigación con la realizada en el año 2009, ver Anexo 2.

Cuadro N° 8 Análisis de la distribución del salario mensual según tipo de actividad laboral y tipo de institución

Salario mensual	Total		Tipo de actividad			Tipo de institución				
	Frecuencia	Porcentaje	Empleo	Trabajo independiente	Prácticas profesionales	Centros académicos	Consultoras privadas	Instituciones públicas	ONG y fundaciones	Empresa con fines de lucro
Menos de S/.500	2	2.4	1	1	-	1	1	-	-	-
S/.500-S/.1000	5	5.9	2	1	2	-	4	-	1	-
S/.1001-S/.2000	33	38.8	14	16	3	8	10	5	6	4
S/.2001-S/.3000	19	22.4	16	3	-	8	4	4	3	-
S/.3001-S/.5000	20	23.5	14	6	-	5	4	5	2	4
Más de S/. 5000	6	7.1	6	-	-	1	-	1	2	2
Total	85	100	53	27	5	23	23	15	14	10

Sin embargo, en el Cuadro N°9 encontramos información de ciertas tendencias:

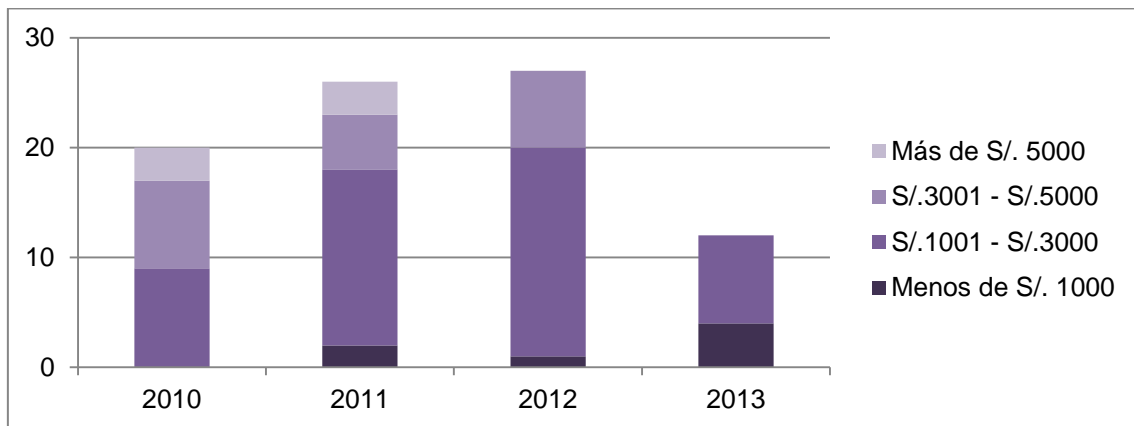
- Los ingresos más altos se distribuyen entre los egresados más antiguos y los ingresos más bajos entre los egresados más recientes.
- Los egresados con mayores ingresos tienen más probabilidad de tener un nivel mayor de satisfacción laboral.

Cuadro N° 9 Análisis de la distribución del salario mensual según año de egreso e índice de satisfacción laboral

Salario mensual	Total		Sexo		Año de egreso				Índice de satisfacción laboral		
	Frecuencia	Porcentaje	F	M	2010	2011	2012	2013	Bajo	Mediano	Alto
Menos de S/. 500	2	2.4	1	1	-	1	-	1	1	1	-
S/.500-S/.1000	5	5.9	1	4	-	1	1	3	2	3	-
S/.1001-S/.2000	33	38.8	23	10	7	7	14	5	1	24	8
S/.2001-S/.3000	19	22.4	16	3	2	9	5	3	1	12	6
S/.3001-S/.5000	20	23.5	14	6	8	5	7	-	1	6	13
Más de S/. 5000	6	7.1	2	4	3	3	-	-	-	2	4
Total	85	100	57	28	20	26	27	12	6	48	31

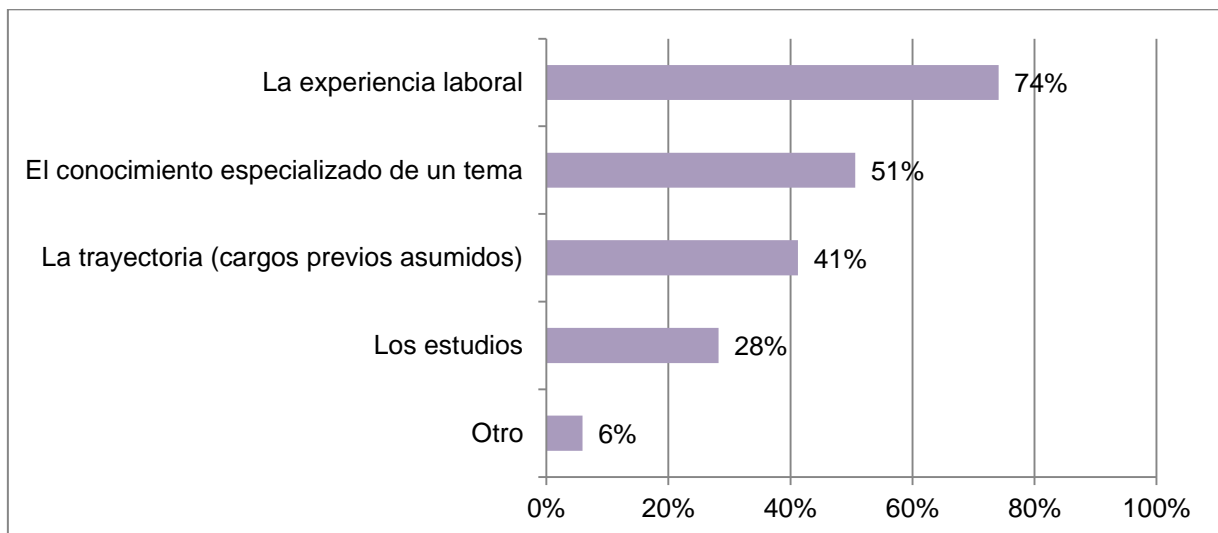
Bolsa de Trabajo

Gráfico N° 12 Salario mensual según año de egreso



Se consultó a los encuestados por los factores que permiten percibir mayores ingresos. El 74% de ellos eligió la **experiencia laboral** como uno de los factores más importantes para ello¹⁰.

Gráfico N° 13 Factores que permiten percibir mayores ingresos en el desempeño laboral



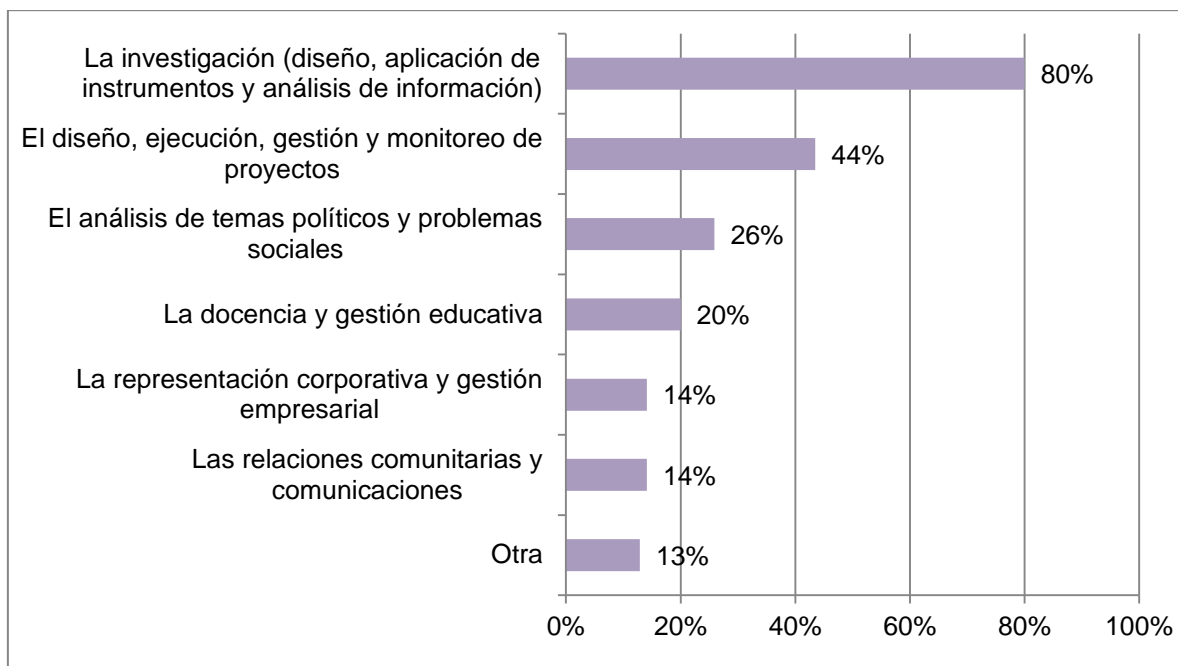
4.3. Responsabilidades exigidas y valoradas en el mercado laboral

La pregunta sobre las responsabilidades principales que los egresados poseen en sus empleos nos brinda un indicador sobre las funciones más valoradas en el mercado laboral. Entre las alternativas de respuesta que tuvieron los egresados, la investigación fue la más frecuente (80%)¹¹. La segunda es el diseño, ejecución, gestión y monitoreo de proyectos con un 44%.

¹⁰ Se trató de una pregunta de opción múltiple en donde los encuestados podían elegir hasta dos opciones, por ello los porcentajes en el Gráfico N° 13 no suman 100.

¹¹ Se trató de una pregunta de opción múltiple en donde los encuestados podían elegir hasta tres opciones, por ello los porcentajes en el Gráfico N° 14 no suman 100.

Gráfico N° 14 Responsabilidades principales que poseen en su actividad laboral



En el siguiente cuadro se puede observar cuáles son las principales responsabilidades que poseen los egresados según el tipo de organización en la que se encuentran laborando. De manera resaltante, la investigación es ampliamente la responsabilidad más importante.

Cuadro N° 10 Análisis de las responsabilidades que se asumen según el tipo de organización donde se desempeñan los egresados

Principales responsabilidades (hasta 3 menciones)	Total		Tipo de organización				
	Frecuencia (85)	Porcentaje	Centros académicos (23)	Consultoras privadas (23)	Instituciones públicas (15)	ONG y fundaciones (14)	Empresas con fines de lucro (10)
La investigación (diseño, aplicación de instrumentos y análisis de información)	68	80	21	19	12	10	6
El diseño, ejecución, gestión y monitoreo de proyectos	37	43.5	8	7	7	11	4
El análisis de temas políticos y problemas sociales	22	25.9	8	2	6	5	1
La docencia y gestión educativa	17	20	11	2	2	2	-
La representación corporativa y gestión empresarial	12	14.1	1	5	1	1	4
Las relaciones comunitarias y comunicaciones	12	14.1	-	4	1	2	5
Otra	11	12.9	2	3	4	-	2

Se consultó a los egresados sobre la importancia que le asignan a un conjunto de competencias para su desempeño laboral actual¹². La competencia más valorada fue la formación en metodologías y herramientas de investigación con un promedio 4.4 (en una escala del 1 al 5). El conocimiento de la realidad nacional e internacional, la capacidad crítica y el conocimiento relacionado a proyectos tuvieron también una alta valoración en el desempeño laboral pero por debajo del puntaje obtenido por las herramientas de investigación. Finalmente, la formación en los autores y teorías propias de la disciplina tienen el promedio más bajo (3.2) de valoración para el desempeño laboral de los egresados.

Cuadro N° 11 Nivel de importancia otorgada a una serie de competencias y habilidades en el desempeño laboral actual

Competencias y habilidades (en una escala de 1 al 5)	Nivel de importancia para su desempeño laboral					Promedio
	Menos importante			Más importante		
	1	2	3	4	5	
Formación en metodologías y herramientas de investigación cualitativas y cuantitativas	1.2%	4.7%	7.1%	24.7%	62.4%	4.42
Conocimiento de la realidad nacional e internacional	-	3.5%	11.8%	48.2%	36.5%	4.18
Capacidad crítica que permita el cambio social y el desarrollo	1.2%	8.2%	10.6%	36.5%	43.5%	4.13
Identificación de problemas para el diseño, ejecución y evaluación de proyectos	1.2%	4.7%	16.5%	38.8%	38.8%	4.09
Formación en los autores, modelos y teorías propias de la disciplina	7.1%	22.4%	35.3%	18.8%	16.5%	3.15

4.4. Percepciones sobre el mercado laboral

En la encuesta se incluyeron algunas preguntas sobre la percepción que los egresados tienen de las características del mercado laboral. Estas preguntas fueron planteadas al total de los 100 encuestados.

Como se observa en el siguiente cuadro hay cierto nivel de acuerdo con que el mercado laboral para egresados de sociología es amplio (49% afirma estar de acuerdo y muy de acuerdo). A pesar de ello, un amplio porcentaje de los encuestados considera que su actividad en el mercado laboral no es bien remunerada (39%), así como que el mercado laboral no es estable (55%) ni meritocrático (53%).

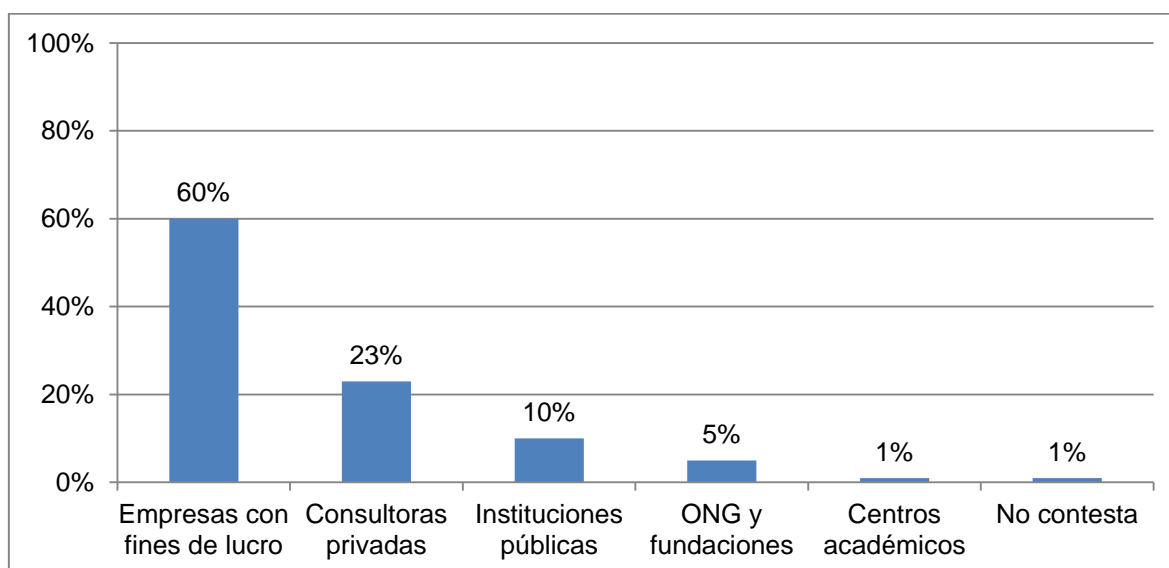
¹² La selección de competencias sobre las que se consultó en la encuesta se realizó considerando los Estándares de formación del egresado definidos en el informe "Propuesta de Perfil del egresado" (Coordinación de Sociología, 2010: 8). Ver Anexo N° 1.

Cuadro N° 12 Percepciones sobre las características del mercado laboral para egresados de sociología

	Opinión sobre el mercado laboral en sociología					Promedio
	Muy en desacuerdo			Muy de acuerdo		
	1	2	3	4	5	
Amplio	6%	15%	30%	32%	17%	3.39
Bien remunerado	5%	34%	44%	17%	-	2.73
Estable	10%	45%	33%	12%	-	2.47
Meritocrático	17%	36%	31%	16%	-	2.46

También se consultó a los encuestados por los dos sectores de desempeño profesional mejor remunerados. Un amplio porcentaje de ellos considera que el sector mejor remunerado es el de las empresas con fines de lucro (60%) y de las consultoras privadas (23%).

Gráfico N° 15 Percepción sobre los ámbitos de desempeño profesional mejor remunerados



Finalmente se consultó a los 100 encuestados sobre cuáles serían los tres espacios laborales donde pueden desempeñarse por excelencia. El mayor porcentaje considera a los centros académicos como el primer lugar. Ver cuadro 13.

Es interesante observar que pese a que los centros académicos y fundaciones son considerados como espacios laborales en donde los sociólogos pueden desempeñarse por excelencia, no se estima que sean los espacios mejor remunerados. Por el contrario; las empresas privadas, pese a no ser el espacio laboral a donde apunten los sociólogos, es considerado por una amplia mayoría, como el espacio mejor remunerado.

Cuadro N° 13 Percepción de los espacios laborales donde un sociólogo puede desempeñarse por excelencia

Espacio laboral donde un sociólogo puede desempeñarse por excelencia	Menciones			Total de menciones	
	Primera	Segunda	Tercera	Frecuencia	Porcentaje
Centros académicos	38	27	22	87	29
Consultoras privadas	20	21	22	63	21
ONG y fundaciones	17	11	17	45	15
Instituciones públicas	16	30	17	63	21
Empresas con fines de lucro	8	10	13	31	10.3
En blanco	1	1	9	11	3.7
Total	100	100	100	300	100

V. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A EGRESADOS, EMPLEADORES Y PROFESORES

5.1. Opinión de los egresados sobre la especialidad

Los egresados entrevistados mencionaron que Sociología no fue la primera opción que tuvieron al ingresar a la universidad. Sin embargo se encontró en la sociología una profesión que permitiría desarrollar un tipo de investigación “más abarcadora” en tanto admite enfoques cualitativos y cuantitativos. Del mismo modo, en su elección se consideró el enfoque distintivo de la especialidad para la comprensión de fenómenos sociales.

5.2. Opinión de los empleadores y docentes sobre el perfil del Sociólogo

Los empleadores y profesores entrevistados sostienen que el perfil del sociólogo puede tener énfasis en la **formación teórico-crítica** así como en el **manejo de herramientas de corte más práctico**. Ello va a depender de las preferencias personales así como de las exigencias de los distintos sectores en los que el profesional vaya a desempeñarse. Una característica transversal mencionada entre todos los entrevistados es la necesidad de poseer habilidades para trabajar en **equipos interdisciplinarios** en todos los sectores de desempeño profesional.

En general, los empleadores mencionan que el sociólogo tiene la capacidad de desempeñarse principalmente en **investigación** (entre las empresas de consultoría y de marketing, así como en las ONG y las instituciones públicas) por las habilidades teóricas y prácticas que poseen. Sin embargo, entre los empleadores de empresas extractivas se menciona que el rol que toma el sociólogo es: **relacionarse con la población**, acercar la empresa a la comunidad y dirigir los procesos de negociación. En las empresas extractivas, las funciones que se les exige están relacionadas a la comprensión de la diversidad cultural de los distintos intereses que existen en la población, todo ello con la finalidad de diseñar estrategias de intervención adecuadas.

Por otro lado, en las empresas de consultoría, el sociólogo puede desempeñarse en el levantamiento de la información, como en todo el proceso de investigación, lo que le exigiría también tener conocimientos de gestión y una amplia experiencia de campo.

Bolsa de Trabajo

Tanto en las empresas de marketing, las ONG, como en las instituciones públicas se señala el enriquecimiento que permiten las herramientas analíticas y la capacidad crítica que aporta la disciplina en los enfoques de los proyectos de investigación. En particular en las instituciones públicas se señaló como principal responsabilidad del sociólogo, la generación de análisis a partir de la evidencia y la relación con distintos actores sociales.

Cabe mencionar que la competencia profesional ha aumentado. En el pasado, el lugar esperado de desarrollo profesional de un sociólogo se encontraba en las ONG, mientras que en la actualidad el **Estado, las consultoras, las empresas extractivas, las empresas de marketing, los centros de investigación**, son espacios amplios de desempeño y desarrollo profesional. Un espacio de desarrollo profesional en crecimiento mencionado es el del área de la Responsabilidad Social Empresarial, ámbito donde se señala que aún los sociólogos no han ingresado masivamente.

Los docentes consultados mencionan que el rol del sociólogo va a depender de las preferencias personales y del enfoque individual que cada sujeto le asigne a ello. Así, por un lado, hay quienes defienden un perfil más de investigación (perspectiva crítica, herramientas de investigación diversas), mientras otros señalan que este perfil debería complementarse con herramientas de aplicación práctica, de gestión social e incidencia en las políticas públicas.

5.3. Opinión de los empleadores sobre las competencias más requeridas

Sobre las competencias personales se señaló la importancia de tres capacidades: el trabajo en equipo, el liderazgo y la capacidad de comunicación. Entre las competencias profesionales, se mencionó el sentido crítico, la capacidad de síntesis, análisis y el manejo de herramientas de investigación. Asimismo, la experiencia de campo es altamente valorada en tanto garantiza un mayor nivel en las habilidades prácticas de investigación. Asimismo se construyó un cuadro en el que se precisan competencias valoradas por sector.

Cuadro N° 14 Ventajas en la contratación de sociólogos PUCP

Sector del empleador entrevistado	Ventajas de contratarlos
Extractiva Medio ambiente Marketing	Su enfoque enriquece el planteamiento de proyectos, visión amplia y capacidad de crítica.
ONG	Habilidad crítica y redacción. Mirada integral que enriquece la investigación y proyectos de desarrollo. Manejo de temas específicos.
Sector Público	Perspectiva amplia, integral que permite una mejor comprensión del hecho social. Manejo de herramientas de investigación, experiencia de campo, redacción, trabajo interdisciplinario.

5.4. Recomendaciones de los empleadores, docentes y egresados de la especialidad

Los consejos que dejaron los entrevistados a los estudiantes y a los egresados de la especialidad enfatizan la importancia de conocer las exigencias del mercado laboral para poder encaminar la formación profesional universitaria. Es decir, muchos señalaron la necesidad de identificar las preferencias laborales a través de la experiencia de campo en distintos sectores antes de egresar.

Casi la totalidad de los entrevistados, independientemente de si se trataba de empleador, docente o egresado, mencionaron la necesidad de acumular experiencias de campo que permitan adquirir las capacidades que se exigen en el mercado laboral y complementar la formación profesional, de modo que acumule un entrenamiento de los conocimientos teóricos obtenidos. En ese sentido, recomendaron que antes de egresar, los estudiantes realicen prácticas pre-profesionales; y que al egresar se procure combinar los estudios de posgrado con períodos de experiencia laboral.

Aunque con menos menciones también se recomendó fortalecer el manejo de herramientas cuantitativas ya que viene siendo una competencia valorada en distintos espacios laborales. También, se rescató la importancia de la investigación y la orientación teórica en la formación por las herramientas analíticas y capacidad de crítica que otorgan al profesional, pero que debe ser complementada, como se mencionó antes, con herramientas más prácticas.

VI. REFERENCIAS

COORDINACIÓN DE SOCIOLOGÍA. Propuesta de perfil del egresado de Sociología según estándares de formación. Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias Sociales. Junio de 2010.

SOBERÓN, Luis. Estudio sobre competencias profesionales de los egresados de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales. Informe de Resultados. Pontificia Universidad Católica del Perú. Junio de 2009.

VII. ANEXOS

Anexo N° 1 Informes previos consultados

En años anteriores, la Facultad de Ciencias Sociales elaboró informes que tuvieron objetivos similares al presente informe, por lo que se buscó tener algunos puntos de encuentro con los siguientes estudios:

- “Estudio sobre Competencias Profesionales de los egresados de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales”. Investigación publicada en junio de 2009 por el profesor Luis Soberón.
- “Propuesta de Perfil del Egresado de Sociología según Estándares de Formación”. Informe publicado en junio de 2010 por la Coordinación de Sociología.

La investigación publicada en el año 2009 por el docente de la facultad de Ciencias Sociales, Luis Soberón Álvarez, indagó sobre cinco temas: la relevancia de diversos aspectos de la formación PUCP para el desempeño profesional, la inserción laboral y el perfil ocupacional de los egresados, los centros de trabajo y las responsabilidades profesionales que asumen los egresados, la capacitación académica y profesional posterior a la culminación de los estudios de pregrado y finalmente, las apreciaciones que poseen los empleadores sobre la especialidad. Dicha investigación tuvo como población de estudio a egresados y empleadores. Se aplicó una encuesta a 80 de los 114 (70%) egresados de la especialidad del período 2000 al 2006. El propósito que guió el estudio fue “contar con información sobre las actividades académicas y profesionales de los egresados, que sirva de retroalimentación para una revisión y ajuste de la orientación y malla curricular” (Soberón 2009: 3). En general, es necesario acotar que **los hallazgos obtenidos en dicho informe sobre el desempeño laboral de los egresados son similares a los obtenidos en la presente investigación.**

Por otro lado, el documento elaborado por la Coordinación de Sociología, a cargo de la docente Fanni Muñoz Cabrejo, también formó parte del proceso de reforma curricular de la especialidad. La definición del perfil del egresado constituyó el paso previo a la elaboración del nuevo Plan de Estudios de la carrera, vigente desde el ciclo 2012-1. Para la elaboración de dicha propuesta, se consultó dos tipos de actores: aquellos relacionados con la universidad (profesores, estudiantes, egresados y empleadores de egresados PUCP) así como referentes externos (universidades extranjeras). Se definieron los estándares de formación de acuerdo a las competencias específicas y genéricas requeridas para la definición del egresado de sociología (Ver Anexo N° 1 y **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**). En dicho informe, también se identificaron cuatro áreas de desempeño del egresado en sociología considerando las necesidades del país, las demandas del mercado laboral así como del mundo académico (Ver Anexo N° 4). Las áreas de desempeño fueron definidas como las “tareas profesionales en las que el alumno debe resultar competente luego de un plazo de ejercicio profesional a partir de las habilidades desarrolladas durante su formación” (Coordinación de Sociología 2010: 36). Finalmente, los espacios laborales del egresado de sociología también fueron definidos en el informe (Ver Anexo N° 5).

Anexo N° 2 Hallazgos más relevantes de la investigación sobre la especialidad realizada en el 2009: Estudio sobre competencias profesionales de los egresados de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales (Soberón 2009)

- **Sobre la trayectoria profesional de los egresados.** En el año 2009, se identificó que el 60% de los egresados habían realizado o se encontraban realizando algún otro estudio luego de culminar el pregrado (Soberón 2009: 48). La diferencia con los resultados actuales podría deberse a que en el momento de la encuesta, los egresados ya tenían de 2 hasta 8 años de haber culminado sus estudios en la Universidad, lo que da un periodo mayor de tiempo para iniciar estudios de posgrado a diferencia de la muestra actual que solo consta con máximo de 3 años de haber egresado de la Universidad.
- **Sobre la situación laboral de los egresados.** Los resultados del informe realizado en el año 2009 señalaron una situación similar a la identificada en la presente investigación. Del total de los encuestados en el 2009, el 85% se encontraba laborando. De estos el 61% en condición de empleados, el 19% en condición de trabajadores independientes y el 5% restante en la condición de empleadores o propietarios (Soberón 2009: 28). Sobre los sectores donde se desempeñan los egresados que se encuentran laborando, las variaciones porcentuales más importantes con la presente investigación señalan porcentajes ligeramente mayores de egresados que ingresan al sector privado y también al sector público (Soberón 2009:30).
- **Sobre el medio a través del cual se accedió al primer empleo.** En la investigación realizada en el 2009, cuando se consultó a los empleadores de sociólogos se refirió que la modalidad de contratación más importante son las relaciones profesionales y recomendaciones de candidatos (Soberón 2009: 61). Dicho informe señala que la noción de “comunidad PUCP”, que hace referencia a las redes de contacto a través de las cuáles se accede principalmente a los empleos, podría “ser tomada por la Facultad para la consulta y diseño de programas para el fomento de un mayor desarrollo en los campos de la investigación y ejercicio profesional, para una mayor conexión entre la formación y las demandas que van configurando los procesos de la realidad del país” (Soberón 2009: 71).
- **Sobre los ingresos mensuales.** En el informe realizado en el 2009, se observa que los ingresos de los egresados son significativamente superiores a los identificados en la presente investigación (Soberón 2009: 37). Es posible que las diferencias con los resultados actuales se deba a que en el momento de la encuesta del 2009, los egresados ya tenían de 2 hasta 8 años de haber culminado sus estudios en la universidad, lo que significa un periodo de tiempo mayor para obtener mayores salarios a diferencia de la muestra actual de egresados que cuentan con un máximo de 3 años de haber egresado. En el 2009, se identificó (Soberón 2009, 37):
 - o Para el total de egresados se tiene un valor de 3455 nuevos soles como mediana.
 - o La mediana que se aparta substantivamente hacia arriba (5100) es la de los egresados en condición de empleadores.
 - o El valor modal del conjunto de egresados corresponde a la categoría de S/. 3000 – S/.4500 (37%). En el caso de los empleadores la categoría modal se ubica en el nivel más alto de ingresos, por encima de S/. 6000 (50%). En el caso de los empleados la segunda frecuencia se ubica en la categoría de S/.1550 – S/. 3000.

Anexo N° 3 Estándares de formación del egresado definidos en el informe “Propuesta de Perfil del egresado” (Coordinación de Sociología, 2010: 8)

ESTÁNDARES DE FORMACIÓN DEL EGRESADO

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

1. Propone y desarrolla investigaciones para producir conocimiento relevante en el campo sociológico
2. Desarrolla y aplica herramientas e instrumentos metodológicos cuantitativos y cualitativos
3. Demuestra una sólida y adecuada formación teórica para aplicarla en los distintos campos del quehacer sociológico
4. Plantea propuestas frente a los problemas y potencialidades del país
5. Gestiona proyectos, recursos humanos y económicos, tiempo y procesos

COMPETENCIAS GENÉRICAS

6. Demuestra un conocimiento de la realidad social nacional e internacional
7. Posee una capacidad de observación y análisis crítico y analítico de la realidad social
8. Se comunica de manera clara, sintética y ordenada tanto oralmente como por escrito para diferentes audiencias y contextos
9. Aporta desde su disciplina al trabajo interdisciplinario y en equipo, en distintos espacios y contextos laborales
10. Identifica y asume dilemas éticos aplicables a la sociología en un marco de respeto a la interculturalidad y diversidad

Anexo N° 4 Desempeños del egresado en Sociología según el informe “Propuesta de Perfil del egresado” (Coordinación de Sociología, 2010: 35)

INVESTIGAR las diferentes prácticas y procesos sociales del país y mundo contemporáneo a partir de metodologías cualitativas y cuantitativas y trabajo de campo.

SISTEMATIZAR y ARTICULAR las diferentes perspectivas existentes sobre los principales temas sociales del país y emitir propuestas objetivas y críticas

GESTIONAR proyectos sociales y recursos humanos y financieros para diferentes tareas organizacionales y en diversos contextos sociales.

COMUNICAR y exponer de modo ordenado y claro ideas, temas y propuestas a diferentes audiencias y contextos

Anexo N° 5 Espacios laborales del egresado en Sociología según el informe “Propuesta de Perfil del egresado” (Coordinación de Sociología, 2010: 37)

En las áreas de responsabilidad social, recursos humanos y relaciones con la comunidad de las **empresas y consultoras privadas**. Aportando en el diseño de proyectos de impacto social, gestión social de recursos humanos, identificación de conflictos sociales y negociación y generación de consensos y estudios de impacto socioambiental.

En los **centros académicos**, desarrollándose como profesor escolar y universitario en especialidades afines, desarrollando investigaciones sociales que contribuyan al conocimiento crítico y objetivo del país y contribuyendo en la gestión de proyectos y procesos de dichos centros.

En las **organizaciones no gubernamentales y fundaciones nacionales e internacionales** orientadas a la investigación y gestión social del desarrollo. Participando en la elaboración y desarrollo de estudios sociales, proyectos de desarrollo comunitario, fortalecimiento de capacidades, gestión social de recursos, promoción social y cultural y ejercicio de los derechos ciudadanos.

En las diversas **instituciones públicas** pertenecientes a los tres poderes del Estado, que desarrollan actividades en los niveles nacional, regional y local. Aportando en el campo de las políticas públicas y de las cuestiones sociales del desarrollo (proyectos, programas, estudios de impacto, etc.), en la formulación y seguimiento de indicadores sociales, en la gestión social de recursos, y en la promoción social y cultural y fortalecimiento institucional.

Anexo N° 6 Datos generales de los entrevistados

Sector	Entrevistado-Profesión (años de experiencia)	Empresa donde labora (años en la empresa)	Área donde se desempeña
EMPLEADOR Industrias Extractiva	Administración de empresas (10 años)	TGP-COGA	Capacitación y desarrollo RRHH
	Sociología (10 años)	Lumina Cooper SAC	Relaciones comunitarias
EMPLEADOR Medio ambiente	Administración de empresas, marketing y RRHH (13 años)	ERM-Perú	RRHH
EMPLEADOR Marketing	Psicología social, gestión y marketing (10 años)	Lumini	Gerente general
EMPLEADOR ONG	Economista (10 años)	IEP	Proyecto educación financiera: Capital
	Medicina (Más de 13 años)	Prisma	Directora ejecutiva
EMPLEADOR Sector Público	Arqueología y Antropología (13 años)	MINEDU- Dirección de Tecnologías educativas	Evaluación y monitoreo
	Abogado, filosofía, ciencia política y protección internacional de DDHH (10 años)	Defensoría del Pueblo - Defensor Adjunto	Prevención de conflictos sociales
DOCENTE PUCP	Sociología rural y del desarrollo. Políticas públicas (Más de 13 años)	PUCP	Docencia
	Sociología urbana y de la cultura (13 años)	PUCP	Docencia
EGRESADOS PUCP	Temas agrarios, género, salud familiar, educación rural, temas urbanos. (Más de 13 años)	Independiente. Consultorías.	Investigación
	Estadística aplicada y RSE (8 años)	Corporación Lindley	Relaciones comunitarias
	Antropología, gerencia social, violencia de género y desarrollo social (5 años)	Universidad TEC de Monterrey	Docencia e investigación