

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y
EDUCACION**

ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



TESIS

Modelo de socialización laboral para fortalecer la empleabilidad en jóvenes de 18 – 35 años promovida por la ONG Copeme en el Distrito de Chiclayo-2020.

Presentada para obtener el título profesional de licenciada en Sociología.

Investigadoras:

Pérez Cabrera, Eida Marlith

Rodríguez Guerrero, Susana Isabel

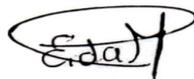
Asesor:

Sevilla Exebio, Julio César

Lambayeque- Perú 2021

“Modelo de socialización laboral para fortalecer la empleabilidad en jóvenes de 18 – 35 años promovida por la ONG Copeme en el Distrito de Chiclayo-2020”.

Tesis presentada para obtener el título profesional de licenciada en sociología



Bach. Eida Marlith Pérez Cabrera
Investigadora



Bach. Susa Isabel Rodríguez Guerrero
Investigadora



MSc. Carlos Edmundo Ravines Zapatel
Presidente



MSc. Segundo Enrique Vasquez Zulueta
Secretaria



MSc: Nicolás Agustín Torres Castro
Vocal



Msc. Julio César Sevilla Exebio
Asesor

Acata de sustentación



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0090-VIRTUAL

Siendo las **08:00 horas**, del día **Miércoles 01 de setiembre de 2021**; se reunieron **vía online** mediante la **plataforma virtual Google Meet**, <https://meet.google.com/ojs-fyyq-yvo>, los miembros del jurado designados mediante **Decreto N° 077-2020-U.I-FACHSE**, de fecha **27 de febrero de 2020**, integrado por:

Presidente : **Dr. Carlos Edmundo Ravines Zapatel.**
Secretario : **M. Sc. Segundo Enrique Vásquez Zuloeta**
Vocal : **Soc. Nicolás Agustín Torres Castro**
Asesor : **Dr. Julio César Sevilla Exebio**



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“MODELO DE SOCIALIZACIÓN LABORAL PARA FORTALECER LA EMPLEABILIDAD EN JÓVENES DE 18 – 35 AÑOS PROMOVIDA POR LA ONG COPEME EN EL DISTRITO DE CHICLAYO-2020”**; presentada por los bachilleres **PEREZ CABRERA EIDA MARLITH Y RODRIGUEZ GUERRERO SUSANA ISABEL** para obtener el Título profesional de **Licenciada en Sociología**.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con los artículos 131 al 140 del Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones a las sustentantes, quienes procedieron a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de **(17) (DIECISIETE)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **BUENO**

Siendo las **09:00 horas** del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dr. Carlos Edmundo Ravines Zapatel
PRESIDENTE

M. Sc. Segundo Enrique Vásquez Zuloeta
SECRETARIO

Soc. Nicolás Agustín Torres Castro
VOCAL

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

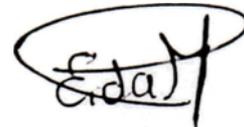
DECLARACION JURADA DE LA ORIGINALIDAD

Yo, Pérez Cabrera Eida Marlith y Rodriguez Guerrero, Susana Isabel, investigadoras principales y Julio Sevilla Exebio asesor de la investigación denominada **“Modelo de socialización laboral para fortalecer la empleabilidad en jóvenes de 18 – 35 años promovida por la ONG Copeme en el Distrito de Chiclayo 2020”** declaramos bajo juramento que este trabajo no a sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrara lo contrario,asumo responsablemente la anulacion de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda concluir la anulacion del titulo o grado emitido como concecuencia de este informe.

Lambayeque , 19 de julio de 2021



Bach.Susana Isabel Rodriguez Guerrero
Investigadora principal



Bach. Pérez Cabrera Eida Marlith
Investigadora principal



M.Sc Julio César Sevilla Exebio
Asesor

Dedicatoria

A nuestras madres y nuestros padres por ser el motor y motivo de nuestras enseñanzas, por darnos el apoyo y que gracias a su sacrificio pudimos salir adelante, a todos nuestros familiares por la comprensión que nos ha permitido llegar hasta aquí y también a la memoria de nuestro querido Asesor ISIDORO que más que un profesor fue un amigo que nos supo aconsejar en los buenos y malos momentos. Que su luz no se apague nunca.

Agradecimiento

A Dios padre todo poderoso por estar presente en cada de una de nuestras acciones, y a todas las personas que desinteresadamente brindaron su ayuda, al PROFESOR MANUEL VIDAURRE YERREN Y JOVENES DEL PROGRMA DE EMPLEABILIDAD COPEME.

Tabla de contenido

Índice de tablas	vi
RESUMEN	8
ADSTRACT	9
Introducción.....	10
CAPÍTULO I.....	12
DISEÑO TEÓRICO.....	12
1.1. Antecedentes	12
1.2. Fundamento teórico Científico.....	15
1.2.1. Teoría del estructural funcionalismo.....	15
1.2.2. Teoría del conflicto.....	17
1.2.3. Teoría de sistemas de Niklas Luhman.....	18
1.3. Definición de variables.....	19
1.3.1. Crisis laboral.....	19
1.3.2. Empleabilidad.....	19
1.3.3. Modelo de socialización laboral	20
1.3.4. Optimización.....	20
CAPITULO II.....	21
Métodos y Materiales	21
2.1. Tipo de investigación:	21
2.2. Diseño de investigación	21
2.2.1. Diseño fenomenológico.....	21
2.3. Constatación de hipótesis.....	22
2.4. Población y muestra	23
2.4.1. Población	23
2.5. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
2.5.1. Técnicas de procesamiento de recolección de datos	24
2.5.2. Instrumentos	24
CAPITULO III.....	25
RESULTADOS Y DISCUSIONES	25
3.1. Socialización laboral una solución viable y sostenible	25
3.2. Fortalecimiento de la empleabilidad.....	26
3.3. Competencias laborales y optimización	27
3.4. Mejoramiento de las practicas sociales laborales	27
3.5. Inclusión social	28
3.6. Descripción de instituciones en la región Lambayeque	29

3.7. Propuesta	31
3.7.1. Título	31
3.7.2. Datos Informativos	31
3.7.3. Presentación	31
3.7.4. fundamentación teórica	31
3.7.5. Objetivos de la propuesta	33
3.7.6. Actividades realizadas.....	40
3.7.7. Presupuesto	41
3.8. Metodología	42
CAPIULO VI.....	43
CONCLUSIONES.....	43
CAPITULO V.....	44
RECOMENDACIONES.....	44
BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS	45
ANEXOS	49

Índice de tablas

- Tabla 1.** Matriz de estructura de la propuesta
- Tabla 2.** Matriz de capacidades e indicadores de logro
- Tabla 3.** Taller 1. Aliados por un futuro mejor
- Tabla 4.** Taller 2. Jóvenes en acción
- Tabla 5.** Taller 3: Ideas que cambian vidas
- Tabla 6.** Cronograma de actividades
- Tabla 7.** Presupuesto para material de talleres

RESUMEN

La crisis laboral por la que pasan muchos jóvenes hoy en día, se vuelve un problema cada vez mayor, el mundo globalizado exige un alto nivel de optimización a mayor costo donde los únicos que pueden capacitarse son aquellos que cuentan con los recursos económicos y la disponibilidad de tiempo, es por eso que la siguiente investigación se hace la pregunta ¿De qué manera un modelo de socialización laboral promovida por la ONG Copeme contribuirá a fortalecer la empleabilidad en jóvenes de 18 – 35 años en el distrito de Chiclayo-2020?, tomando los elementos inmersos en la realidad de estudio que influyen directamente sobre las prácticas sociales que giran alrededor de la empleabilidad nos planteamos el objetivo de; elaborar un modelo de socialización laboral para fortalecer la empleabilidad en jóvenes de 18 – 35 años promovida por la ONG Copeme en el distrito de Chiclayo-2020. Como objetivos específicos se diagnosticó el nivel de socialización laboral y empleabilidad en jóvenes de 18-35, años, se conoció las principales formas de participación de otras instituciones involucradas en el tema y se elaboró a modo de propuesta en relación con el propósito de nuestra investigación. la presente investigación es descriptiva, así como propositiva con una orientación cualitativa y diseño de tipo fenomenológico, la muestra es homogénea y comprende a 10 jóvenes beneficiarios del curso de empleabilidad , se aplicó una entrevista estructurada a profundidad, dentro de los resultados que se obtuvieron encontramos que los jóvenes que son incluidos en programas de empleabilidad desarrollan capacidades de manera inmediata ya que muchos de ellos son emprendedores y solo les hace falta asesoramiento y una red de contactos que les permita ingresar al mercado laboral.

Palabras clave:

Empleabilidad, modelo de sociabilización laboral, crisis laboral, optimización.

ADSTRACT

The labor crisis that many young people are going through today, becomes a growing problem, the globalized world demands a high level of optimization at a higher cost where the only ones who can be trained are those who have the economic resources and the availability of time, that is why the following research asks the question How a model of labor socialization promoted by the NGO Copeme will contribute to strengthen the employability of young people from 18 - 35 years in the district of Chiclayo-2020? Taking the elements immersed in the reality of the study that directly influence the social practices that revolve around employability, we set the objective of Elaborating a model of labor socialization to strengthen the employability of young people between 18 and 35 years of age promoted by the NGO Copeme in the district of Chiclayo 2020. As specific objectives we diagnosed the level of labor socialization and employability in young people aged 18-35, we knew in depth the main forms of participation of other institutions involved in the subject and we elaborated as a proposal in relation to the purpose of our research. This research is of a descriptive-propositional type with a qualitative approach and phenomenological design, the study sample is homogeneous made up of 10 young beneficiaries of the employability course, an in-depth structured interview was applied, within the results obtained we found that the Young people who are included in employability programs develop skills immediately since many of them are entrepreneurs and they only need advice and a network of contacts that allows them to enter the labor market.

Keywords:

Employability, labor socialization model, labor crisis, optimization.

Introducción

El problema del desempleo es uno de los fenómenos sociales más recurrentes en el mundo ya que el avance progresivo que están teniendo las sociedades exige que los individuos estén en constante mejora para ser parte de esta cultura globalizada.

En el año 2016 la oferta laboral en América latina, así como en el Caribe estuvo marcada en una crisis económica, En tal sentido la tasa urbana de desempleo aumento en un 7,3% a diferencia que en el 2015 era un 8,9% siendo un mayor indicador anual por más de 2 décadas. En ese sentido, para el año 2016 se ha incrementado 2 puntos de la tasa de desempleo a partir del año 2014, los horizontes son aún menores a los inscriptos entre finales del periodo del año 1990 y aperturas del año 2000 (CEPAL/OIT.2017. P.7) En el Perú la crisis del empleo laboral no ha sido excepción, los ataques terroristas de los años 90 y los gobiernos transitorios han repercutido directamente sobre las formas de empleo; bajo este análisis muchas instituciones tanto públicas como privadas han puesto marcha programas de empleabilidad con la intención de robustecer las habilidades juveniles para que puedan tener mayores oportunidades de un empleo digno.

De tal manera se aprecia la ausencia de oportunidades laborales para los jóvenes en el distrito de Chiclayo, el cual se debería a que las empresas que radican en la región necesitan gente que tenga una larga experiencia y el joven al estar en una situación de desempleado, no tiene esta posibilidad para acreditar tal exigencia y de esa manera insertarse al mercado laboral, el cual le permitiría una vida digna, tanto de sí y de su familia.

Es por esto que esta investigación tiene como objetivo general elaborar un modelo de socialización laboral para fortalecer la empleabilidad en jóvenes de 18 – 35 años promovida por la ONG COPEME en el distrito de chiclayo-2020; en tal sentido se fundamenta con las teorías, del estructural funcionalismo, teoría del conflicto y la teoría

general de sistemas; este modelo de sociabilización laboral busca proponer un mecanismo que permite el trabajo articulado entre empresa privada y sociedad por ello trabajamos con los siguientes objetivos específico se diagnosticó el nivel de socialización laboral y empleabilidad en jóvenes de 18-35, años, conocer las principales formas de participación de otras instituciones involucradas en el tema y se elaboró a modo de propuesta en relación con el propósito de nuestra investigación, con estos objetivos específicos pudimos responder nuestra pregunta de investigación.

Así mismo nos formulamos la hipótesis “Si se propone un modelo de socialización laboral promovida por la ONG COPEME sustentadas en las teorías del Estructural Funcionalismo, teoría del conflicto, y la teoría de sistemas entonces se contribuyera a fortalecer la empleabilidad en jóvenes de 18 – 35 años en el distrito de Chiclayo 2020.”

La presente tesis está organizada de la forma siguiente:

El primer capítulo, está compuesto el marco teórico, empezando por los infaltables antecedentes con los que iniciamos la investigación, además de las teorías y la definición de variables.

El segundo capítulo, contiene la metodología, como es métodos y materiales, el diseño, la población, así como la muestra; también está comprendida las técnicas de investigación y los instrumentos utilizado para recoger los datos que facilitaron el logro de los objetivos.

En el tercer capítulo se localizan los resultados de la aplicación de los instrumentos y finalmente la discusión del tema de investigación además del análisis de los datos obtenidos e interpretados del programa SPSS.

El cuarto capítulo, aquí se muestra las conclusiones del capítulo III y los objetivos

El quinto capítulo, recomendaciones.

Y esta investigación cierra con bibliografía referenciada y anexos.

CAPÍTULO I.

DISEÑO TEÓRICO

En el Perú una de las principales causas de la informalidad es producto de los altos requisitos para un trabajo digno, muchas empresas requieren un alto nivel de capacitación con un bajo sueldo generando entre los jóvenes una sensación de inestabilidad, es por esto que muchas organizaciones privadas como públicas han implementado programas de empleabilidad orientados al desarrollo de capacidades obteniendo resultados positivos.

1.1. Antecedentes

Azuara, O. (2020) La generación Z ante una crisis de empleo sin precedentes, Perú, se advierte que:

Esta investigación periodística tiene por objetivo analizar la crisis laboral juvenil en la actualidad y como es que han tenido dificultades para encontrar empleo o reincorporarse al mercado laboral, haciendo un recorrido intergeneracional centrándose en las décadas de 1970 hasta 1993: por otro lado, cabe destacar que el método utilizado fue el cualitativo con una muestra intencional de 60 personas que fueron entrevistas a profundidad.

Los resultados que muestran esta investigación es que la pandemia genera una crisis generalizada y a la vez a paralizado las actividades económicas de una manera súbita cambiando el funcionamiento de varios sectores económicos.

Por otro lado, dan cuenta que esta crisis respecto a otras, la transición demográfica que está viviendo la región. actualmente la generación Z que representa en América latina el 17 % se verá afectada con el pasar de los tiempos y se estima que en 20 años el valor reducirá a un 15 % es decir que esta generación tendrá mayor presiones en la atención al adulto mayor.

Risco, T. (2017) Terrenos por trabajo: estrategias de inserción laboral de la comunidad campesina de Huaracaca y la Sociedad Minera El Brocal, Perú, se evidencia que:

Esta investigación nos ayuda a comprender como es que, el trabajo articulado entre sociedad y empresa privada se pueden mejorar las condiciones sociales de cada comunidad donde haya problemas de inserción laboral.

Esta tesis tiene como objetivo estudiar las etapas de transformación de las tácticas de inclusión laboral adaptadas por los pobladores de Huaracaca entre los años 1998 hasta el año 2015, para engarzar a una serie lucrativa forjada por una Sociedad Minera llamada (en adelante SMEB) el Brocal Tinyahuarco, en Pasco; igualmente estudia la organización de la industrialización minera del Perú y su oferta laboral; además, enfatiza los fenómenos institucionales del precitado pueblo luego de la consolidación de empresas de intermediación y tercerización de actividades mineras de la SMEB.

Es de verse que la metodología es cualitativa histórica se utilizó en la presente investigación, como a modo de unidad de análisis a los pobladores y dirigentes de la comunidad campesina Huaracaca además complementan el problema de estudio con representantes de la Sociedad Minera el Brocal y servidores de la Municipalidad Distrital Fundición Tinyahuarco. La restauración de las habilidades históricas de la inclusión laboral y el impacto en comunidad que se fundamentó en dos épocas en la historia comunal tomando un antes y también un después del afianzamiento de empresas creadas en la comunidad

Los resultados que obtuvieron en dicha investigación fue que la estrategia concreta de inserción laboral entre 1990 y 1998 la formación de empresas creadas en la comunidad.

De esta manera, los descubrimientos evidencian que el fortalecimiento de Huaraucaca consistió en una revaloración de la inserción laboral en empresas creadas en la misma comunidad; por otro lado, evidencian suspensiones de prácticas colectivas como las faenas comunales.

Julcahuanga, J. (2013) Evaluación de las estrategias de capacitación del programa laboral juvenil projooven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura, se aprecia que:

Esta investigación funda su análisis sobre un programa del estado, a través de la capacitación constante a los jóvenes, asimismo su objetivo radica en establecer el grado de relación de procedimiento de selección ECAPc y el programa projooven en el departamento de Piura en la inclusión laboral con jóvenes entre 16 a 24 años, por otro lado, proponen alternativas a fin de incluir a los jóvenes a la dinámica laboral.

Asimismo, cabe indicar que, como metodología que utiliza esta investigación es cualitativa descriptiva para la recopilación de dicha información, de tal forma toma como unidad de análisis las estrategias o lineamientos de formación de las ECAPc en el convenio con el programa antes aludido, estructura de capacitación y también, el currículo del mismo. Como fuentes de indagación son jóvenes beneficiarios, dirigentes, profesores, funcionario encargado capacitar y empresarios que colaboraron en la formación de los jóvenes, utilizando como técnicas para el recojo de información la entrevista, encuesta y revisión documentaria.

Los resultados de la investigación que obtuvieron fue que el programa projooven a través de los convenios que firmaba con las entidades contaba con infraestructura, espacios para laboratorios, aparatos y talleres con las que tienen las ECAPc, son aspectos que ayudan y garantizan la formación laboral, además eran bienes adecuados para ofrecer

formación de calidad, adquirir aptitudes y capacidades en los otros cursos que ofrecía el programa.

Así mismo, en lo referente al currículo del indicado programa mostraban un incremento económico y transformaciones tecnológicas hacen que el crecimiento de oferta laboral sea cada vez más competitivo.

1.2. Fundamento teórico Científico

1.2.1. Teoría del estructural funcionalismo

Esta teoría sociológica se centra en la observación directa de los fenómenos sociales para poder explicar, cómo funcionan y como es que estos pueden convertirse en un peligro para la estabilidad social, así mismo, una estructura según Parsons lo define como elementos que se encuentran vinculados uno con el otro y a la vez conforman un todo y además tiene características como la autorregulación, conservación transformación y la totalidad

Parsons menciona que todas las acciones de los individuos tienen que ver con un contexto y este contexto es un sistema social, menciona que la sociedad se mantiene estática y se resiste a cambiar y que solo se ve alterada cuando las funciones sociales se van haciendo más especializadas, conforme a la sociedad se vuelve más compleja, se van modernizando las sociedades, las relaciones se vuelven más complejas y más interdependientes, a mayor complejidad de la función del individuo mayor será la remuneración económica y esto tiene que ver con cuestiones de movilidad social, Parsons también plantea los individuos provocan acciones consientes e inconscientes una modalidad y una función de la sociedad donde un individuo otorga la función y el estatus del otro.

En tal sentido, Parsons tomando a la teoría de sistemas, trasladó este estudio a un nivel de mayor sofisticación. En 1951 definía a tres sistemas: el primero era el cultural, el segundo el social y el tercero la personalidad todos estos alineadas con sus necesidades, es decir para los funcionalistas la sociedad funciona como un sistema orgánico donde todas sus partes se encuentren vinculadas entre sí. Entonces para Parsons la sociedad quiere transformarse en algo diferente, quiere que las personas sigan desempeñando la función que les corresponde para que una sociedad funcione de manera adecuada.

A través de sus postulados planteaba, hace una comparación entre la vida orgánica y la vida social es decir las funciones que cumplen cada individuo, las funciones sociales se van haciendo más especializadas conforme la sociedad se vuelve más compleja, es decir conforme se van modernizando las sociedades las relaciones de las personas se van volviendo más complejas si tú logras desarrollar habilidades que te permitan generar una función más compleja la sociedad te recompensará con mayores ingresos económicos así mismo mientras los jóvenes estén más preparados podrán acceder con mayor facilidad a un trabajo y a la vez generar una mayor remuneración. Las funciones conscientes e inconscientes provocan una modalidad y la función de la sociedad que aquello que nosotros hacemos de manera consciente generamos un impacto en la sociedad. Esta teoría los individuos son los más importantes, los individuos son como las células que van a conformar a los grupos y a las instituciones sociales, es importante que las personas puedan adaptarse y desempeñar su trabajo.

Por lo tanto, tomando esta teoría para la investigación, para poder estudiar al problema basta con poder observar una sociedad para ver la realidad es decir que falta y que elementos tiene nuestras instituciones para reducir el desempleo.

1.2.2. Teoría del conflicto

Esta teoría nos ayuda a comprender como es que en toda sociedad existen conflictos y que no son necesariamente negativos, sino que son un paso para el manejo del conflicto a través del dialogo tenido como efecto la solución del problema, para Ralf el conflicto es un fenómeno natural en la sociedad, es decir es necesaria para que exista esta.

Dahrendorf plantea que cualquier sociedad está sujeta ya sea a procesos de cambio, evolucionar en cualquier aspecto social, así mismo las disputas son históricas, por lo que han compadecido a través del tiempo; es más, los cambios sociales que evidencia la dinámica de la vida del hombre.

Para Ralf la sociedad tiene dos caras lo cual son el conflicto y el consenso, por lo que la sociedad siempre va estar en confinamiento que no se pude vivir en conflicto ni en consenso ya que estas son pre requisitos una de la otra y a la vez para que haya consenso tiene que ver conflicto ya que las posesiones tienen autoridad de la posesión que ocupa una persona.

Por lo tanto, el autor menciona que los intereses juegan un papel muy importante en esta teoría por lo que los subordinados de alto nivel y bajo nivel solo ocupan el bien común para sus intereses mutuos; así mismo, que las disputas sociales sea anómalo debido a que forma parte de la vida de la sociedad.

Así mismo cuando se habla de conflicto que ni siquiera se puede predecir de manera generalizada lo que puede ser malo o negativo para las personas en la sociedad. aun cuando estas son apreciaciones de la filosofía y no de la ciencia sociológica, se tendría que establecer de qué conflicto se trata

En ese sentido, se tendría que ver de qué clase y si la motivación les ínstita a las personas a la confrontación además si esto es justo o no si es justificadas. Conforme se

ha indicado, lo positivo de este es que sin discrepancia social no habrá innovaciones, estas sucederán demasiadamente lentas, conllevando a la sociedad permanecer estática. (Dahrendorf, 1992; Coser, 1970). En esa línea, el conflicto es el proceso social, aparejado frecuentemente al cambio; es decir, a través de las luchas sociales.

Bajo esta teoría podemos comprender las acciones que realizan las personas, los grupos, una organización y la sociedad para así poder lograr su beneficio, así mismo se aplica para poder explicar el desempleo como un problema de desigualdades que los jóvenes tienen que pasar hoy en día.

1.2.3. Teoría de sistemas de Niklas Luhman

Luhmann define al sistema como elementos que se vinculan entre ellos, que tiene un fin, así como un objetivo, es por ello que la teoría general es el estudio de la interacción interna de sus componentes, como una gran herramienta que explica de cualquier fenómeno que suceda en la realidad, es así que conociendo el origen y el concepto de sistema se podrá conocer la finalidad del sistema.

Para Luhmann un sistema hay dos tipos pueden ser cerrados o abiertos: Cerrados son aquellos que no intercambian elementos con su entorno, ejemplo, comunidades nativas alejadas, o corporaciones con alto nivel de tecnificación, y los sistemas abiertos son aquellos que interactúan con todos alrededor y les permite el crecimiento sostenible y sustentable Según su gobierno: Gobernados (aquellos que no tienen la capacidad de autodirigirse y son gobernados por agentes externos, por ejemplo, computadores, autos y demás objetos creados por el hombre), y los Auto gobernados (con capacidad propia de dirigir, modificar y corregir sus actos).

Precitada teoría entiende que la sociedad y su función es un sistema de comunicaciones; es decir que, la sociedad no está integrada por individuos, ya que estos son un sistema más; asimismo, vienen hacer el ambiente del sistema social; es por ello

que, subraya a las comunicaciones como componentes de los sistemas sociales. Por otro lado, menciona que, la estructura de este, está en constante cambio, considerando que cambio real es transferido, Chadwick (1981), citando a Buckley (1967)

Entonces, esta teoría busca comprender el comportamiento de las organizaciones; es decir, metas, procesos y vinculación con el medio ambiente que lo rodea y su adaptación.

1.3. Definición de variables

1.3.1. Crisis laboral

Crisis laboral hace referencia a los obstáculos que tienen las personas para conseguir un trabajo digno por cuestiones sistémicas o por fenómenos sociales que desestabilizan a los estados, se entiende también como la saturación del mercado laboral que excluye a un gran número de la población y que intensifica las desigualdades sociales.

Las crisis laborales se dan principalmente en países donde los sistemas educativos son precarios y los niveles de corrupción son altos, estos hechos limitan las oportunidades a los individuos ya que al no estar lo suficientemente preparados quedan relegados a la informalidad. CEPAL.OIT. 2017. p. 8)

1.3.2. Empleabilidad

Según Pedro Weinberg define a la empleabilidad como un compendio de conocimientos, calificaciones, competitividades que desarrollan sus habilidades los trabajadores o servidores para obtener o asegurar un empleo; así mismo, perfeccionar el trabajo, adecuarse al cambio y optar por un empleo si lo requieren o al momento cuando lo pierdan puedan integrarse con mayor facilidad a la dinámica laboral en cualquier época de su vida. Pedro Weinberg citado por (Gómez Vélez, M. 2012. P. 3)

En consecuencia, la empleabilidad integra sendas aptitudes básicas indispensables para formarse y ejercer con mejores resultados en el trabajo, en tal sentido, comprende la habilidad de comunicación, vincularse con otras personas, solucionar problemas determinados, como también, mejorar la organización, el trabajo en equipo, etc. Brunner, 2001, citado por (Gómez Vélez, M. 2012. P. 3)

1.3.3. Modelo de socialización laboral

Un modelo de socialización laboral consiste en la capacitación de un grupo de individuos basados en las necesidades específicas de un grupo de empresas que trabajan de manera articulada con organizaciones públicas y privadas que buscan la inserción laboral de jóvenes de bajos recursos económicos Según Bisquerra (1992), de tal modo, lo entiende como el proceso completo en que median diferentes componentes para su producción, como las características de los individuos y las oportunidades laborales, conllevando a una convergencia entre empleabilidad y ocupación Gracia. (2009)

1.3.4. Optimización

Se entiende como el proceso en la que los individuos tienen que estar constantemente en preparación para ser competitivos en el mundo globalizado, está relacionado con las economías de mercado y con las prácticas sociales ligadas al neoliberalismo y el consumismo hedonista. Lipobesqui. (2010)

CAPITULO II.

Métodos y Materiales

En este capítulo advertimos el tipo de investigación, diseño, población, muestra, método y finalmente las técnicas e instrumentos de obtención de datos.

2.1.Tipo de investigación:

De acuerdo al nivel de profundización del objeto de estudio se trataría de una investigación de tipo descriptiva - propositiva porque debido al análisis, interpretación y descripción de la realidad que viven los jóvenes que no se han podido insertar al mercado laboral y que son parte del programa de empleabilidad de COPEME, se elaboró una modelo de sociabilización laboral para fortalecer su empleabilidad, según su enfoque es una investigación cualitativa porque es inductiva, con resultados orientados al proceso que tiene como propósito describir sentimientos, pensamientos y vivencias, además de examinar la forma en que el joven percibe y experimenta el fenómeno y profundizarlo desde sus punto de vista. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

2.2.Diseño de investigación

2.2.1. Diseño fenomenológico

El diseño es fenomenológico, porque permitió descubrir a través de la exploración experiencias vividas relacionadas con el problema de investigación, entender la estructura esencial de sus experiencias. La idea central fue conocer los modos de ser y estar de la muestra de estudio. “según Fuster el método fenomenológico permite examinar en la conciencia del individuo; además, entender su esencia, la manera de ver la vida psíquica la persona” (Fuster, 2019, p.205). “Para Hernández la intención primordial es explorar, relatar y comprender la experiencia del individuo en relaciona un fenómeno; además, describir los elementos de vivencias comunes” (Hernández.2014, p.493)

2.3. Constatación de hipótesis

La investigación fue diseñada en dos etapas: en la primera etapa que se descompusieron las variables dependiente e independiente “socialización laboral y fortalecimiento de la empleabilidad “con la técnica operacionalización de variables de esta manera se eligió la muestra de estudio y las técnicas de obtención de datos

En la segunda parte se analizó mediante el programa SPSS conjuntamente con entrevistas, encuesta, investigaciones previas sobre el fenómeno con la intención de diagnosticar si el fenómeno existe, que está relacionada con la elaboración de la propuesta, esta investigación es de tipo descriptiva-propositiva.

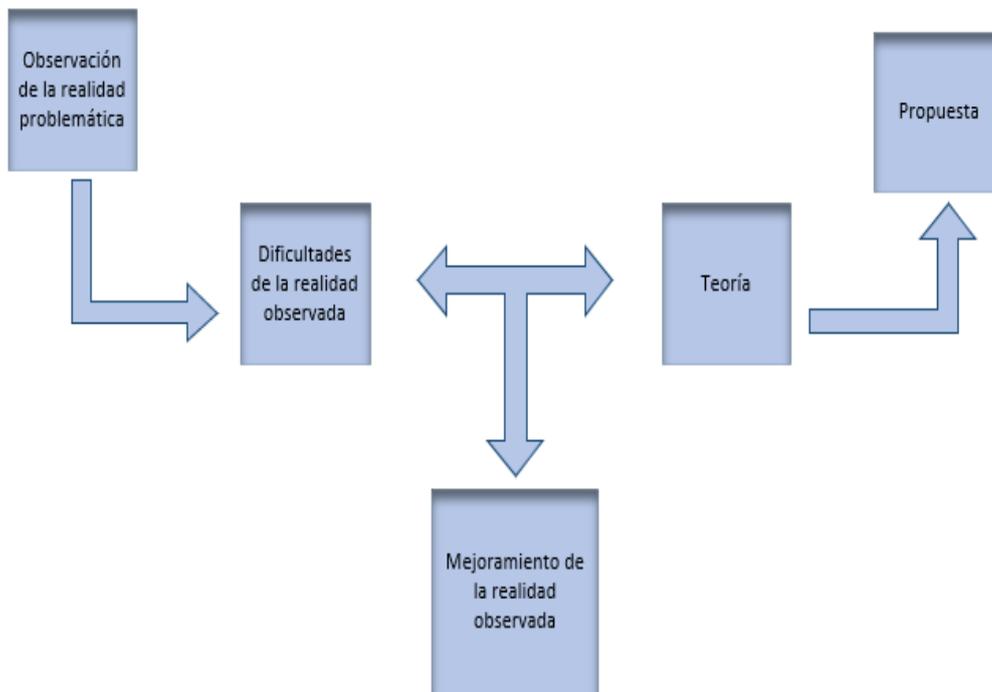


Figura 1 Explica de manera clara y sencilla los pasos de la contratación de hipótesis propuesto por el M. Sc Manuel Vidaurre.

2.4. Población y muestra

2.4.1. Población

La población está conformada por los participantes del curso de empleabilidad Jóvenes beneficiarios según el registro de participantes 10 Jóvenes participantes y representantes de la ONG Copeme.

2.4.2. Muestra

La muestra es homogénea porque las personas seleccionadas poseen un mismo perfil y comparten rasgos y características similares (Hernández et al., 2014), es una muestra orientada a la investigación cualitativa que consta de 10 jóvenes participantes del programa de empleabilidad de la ONG COPEME.

2.5. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
PRIMARIAS	
OBSERVACIÓN	Guía de observación
	Pautas de registro de observación
ENTREVISTA ESTRUCTURADA	Guía de entrevista
	Pauta de registro de entrevista
ENCUESTA	Guía de encuesta
	Pautas de registro de encuesta
SECUNDARIAS	
Fichaje	Bibliográfica
	Textual

2.5.1. Técnicas de procesamiento de recolección de datos

- Observación participante:
- Entrevista
- Documentos

Para la obtención de la información se utilizó la observación participante, entrevistas encuesta y documentos que fueron esenciales para la investigación.

Así mismo la información que se recogió fue de tipo cualitativo haciendo uso de tres técnicas para la recopilación de información.

2.5.2. Instrumentos

- **observación participante:**

según el autor en una investigación cualitativa para observar es necesario estar entrenados, ya que es diferente que ver (por lo que esto se hace cotidianamente).

Así mismo, esto es un asunto de grado y que la observación para investigar no está limitada a la vista, sino, a todos los sentidos. (Hernández, Fernández, baptista.2014. p.399)

Este es un método que involucra a penetrar en gran medida en cuestiones sociales y mantener activamente; así como, una refección permanente; Además, entrar en detalles, sucesos, eventos, interacciones, al analizar comportamientos, actitudes, interacciones y acontecimientos.

Sirve para evaluar las conductas sociales de los jóvenes de como maneja esa comunicación con el orto atreves de dinámicas en forma individual y grupal

- **Entrevistas:**

Se elaboró una guía de entrevista semi estructurada para poder conocer las opiniones y perspectiva de los representantes de la ONG COPEME.

Es una prueba que necesariamente consiste en observar la socialización que tiene con su entorno

- **Encuesta**

Se elaboró una guía de encuesta para conocer las respectivas respuestas de los jóvenes del curso de empleabilidad de la ONG COPEME.

CAPITULO III.

RESULTADOS Y DISCUCIONES

En esta parte mencionamos los resultados obtenidos a través del análisis del programa SPSS, así como también la interpretación de los cuadros que nos permiten llegar al logro de nuestros objetivos

3.1. Socialización laboral una solución viable y sostenible

De los resultados derivados de la investigación se advierte lo siguiente: Los proyectos orientados al desarrollo de capacidades es de suma importancia para una disminución de las brechas sociales ya que incorporan a los jóvenes al mercado laboral y emprendimiento.

El coordinador de la ONG COPEME respondió la siguiente pregunta;

¿Crees que es importante estar interrelacionado con instituciones que capaciten en el tema de empleabilidad por qué? Sí, porque ayudan a puntos específicos de la empleabilidad que no son tocados en los colegios, institutos y universidades, además de que se insertan los jóvenes al mercado laboral por medio de programas de fortalecimiento de capacidades blandas y técnicas a través del financiamiento y fondos de cooperación internacional.

Tomando la experiencia de nuestro entrevistado podemos decir que el apoyo a los jóvenes es una de las mejores inversiones que pueden hacer las organizaciones

públicas y privadas, ya que la mano de obra tecnificada permite la mejora de servicios y la reducción de brechas sociales.

3.2. Fortalecimiento de la empleabilidad

los entrevistados hablaron de la falta de experiencia laboral como la mayor barrera para conseguir empleo, conforme se evidencia de la siguiente tabla.

Tabla 1

¿qué crees tú que te falta para ingresar a un trabajo?

Alternativas	f	F (mediana)	%
experiencia	7	7	70
habilidades sociales	0	7	0
trabajo en equipo	0	7	0
conocimiento del área donde postulo para laborar	2	9	20
un conocido	1	10	10
total	10		100

Nota: datos obtenidos del programa SPSS, elaboración propia.

Mediana: **7** (Experiencia o habilidades sociales o trabajo de equipo)

$$\text{Desviación Estandar: } \sqrt{\frac{\sum(x-\bar{x})^2}{N-1}} = S = \sqrt{\frac{34}{4}} = 8.5$$

Los y las entrevistados mencionan que las empresas buscan contratar a personas que tenga experiencia laboral previa y que sean jóvenes e incluso tenga título profesional

Además, los participantes afirmaron que había una gran brecha entre la calidad de la educación y las exigencias del mercado.

Es necesario mencionar que el modelo educacional en Lambayeque no les provee las técnicas para asegurar un trabajo.

3.3. Competencias laborales y optimización

Con relación a las competencias laborales los y las entrevistados consideraron que para tener éxito en la búsqueda de empleo deben de ser personas activas, positivos y proactivos estar en constante mejora y adaptarse a los nuevos enfoques laborales, como se observa en la tabla siguiente.

Tabla 2

¿A parte de la experiencia cuál crees tú que es otro factor importante para encontrar un trabajo?

Alternativas	Fi	%
la proactividad	3	30
las relaciones sociales	3	30
pertenecer a un partido político	1	10
tener conocimiento	2	20
ser profesional	1	10
total	10	100

Nota: datos obtenidos del programa SPSS, elaboración propia.

Dentro del análisis de encontramos que las empresas buscan contratar personal que tengan ciertas habilidades como, ser empático, eficiente, puntual, responsable, trabajar en equipo y puedan desenvolverse de manera eficaz

3.4. Mejoramiento de las prácticas sociales laborales

Un buen clima laboral es una de las prácticas sociales que más se intentan conseguir en las empresas los jóvenes comentaron que, para tener un buen clima laboral se debe tener buena comunicación, trabajar en equipo para generar confianza entre compañeros además exponer sus ideas y malestares cuando se den algún tipo conflicto.

Tabla 3

¿qué acciones debes tomar para que haya un buen clima laboral?

Alternativas	Fi	%
apoyar a mis compañeros	0	0
Dialogar	6	60
actuar con responsabilidad	0	0
coordinaciones constantes	1	10
todas	3	30
total	10	100

Nota: datos obtenidos del programa SPS, elaboración propia.

Es necesario mencionar que los entrevistados mencionan que el dialogo abierto es importante en el tema de resolución de problemas, mencionaron que es importante para desenvolverse y poder desarrollar habilidades dentro del campo laboral e incluso ser más empáticos a la hora de entrar en contacto con los compañeros de trabajo.

3.5. Inclusión social

Exigir experiencia laboral a un joven que recién egresa de alguna carrera se ha vuelto una forma sutil de discriminación, este tipo de discriminación puede hacer que sea difícil para que los jóvenes consigan un empleo. Así como se aprecia en dicha tabla.

Tabla 4

¿Cuál crees tú que son los medios más importantes para ingresar a un trabajo?

Alternativas	Fi	%
Por recomendación	2	20
por mi capacidad	1	10
algún familiar	2	20
por mi experiencia	5	50
Total	10	100

Nota: datos obtenidos del programa SPS, elaboración propia.

Esta pregunta fue respondida de inmediato por nuestros entrevistados, mostrando cual es la percepción que tienen de su primer empleo, sintiéndose excluidos y frustrados.

3.6. Descripción de instituciones en la región Lambayeque

Estos programas son ofrecidos por el ministerio de trabajo y promoción de empleo, para la población de zonas urbanas y rurales que se encuentran en pobreza extrema y pobres, además ofrecen capacitación gratuita para inserción a la dinámica laboral.

Tabla: 1

Programas	Objetivos	Capacitación laboral
Impulsa Perú	Desarrollar y fortalecer competencias laborales de los participantes a fin de ayudar a mejorar su empleabilidad y además facilitar el acceso al mercado laboral generando bien común en la familia peruana y el respectivo progreso para todos	En Lambayeque programa nacional busca promover oportunidades laborales, mejorar las habilidades laborales aumentar los niveles de empleabilidad en el Perú. IMPULSA PERÚ ofrece capacitación gratuita para ayudar a los jóvenes a desarrollar sus habilidades necesarias para obtener un empleo.
Perú responsable	El objetivo es promover Responsabilidad Social Empresarial (RSE) generadora de empleo decente, a través de	Capacitaciones, talleres, acompañamiento técnico y asistencia técnica a empresas; además, a las organizaciones para que promuevan una cultura de responsabilidad social empresarial con miras a el fortalecimiento, competitividad y sostenibilidad de las empresas con miras hacia

		aquellas que forman parte a la cadena de valor de grandes empresas del estado.
Trabaja Perú	Tiene como objetivo generar empleo, desarrollar capacidades productivas y promover el empleo sostenido y de calidad en la población desempleada y sub empleada de las áreas urbanas y rurales, en condición de pobreza y extrema pobreza.	está empeñado no sólo en dar empleo temporal sino también a promover un cargo sostenido y de calidad a hombres y mujeres de bajos recursos sino también brindar capacitación que permita el desarrollo de habilidades individuales y sociales, así como competencias técnicas productivas para tu inclusión en el mercado laboral.

Nota: datos obtenidos de MTPE, elaboración propia.

3.7. Propuesta

3.7.1. Título

“MODELO DE SOCIALIZACIÓN LABORAL PARA FORTALECER LA EMPLEABILIDAD EN JÓVENES DE 18 – 35 AÑOS EN LA ONG COPEME EN EL DISTRITO DE CHICLAYO-2020”

3.7.2. Datos Informativos

- ❖ **Institución:** ONG COPEME.
- ❖ **Ubicación:** Distrito de Chiclayo
- ❖ **Destinatarios:** Jóvenes del programa de emprendimiento COPEME.
- ❖ **Responsables:** Pérez Cabrera, Eida Marlith

Rodríguez Guerrero Susana Isabel

- ❖ **Temporalización:** 4 meses

3.7.3. Presentación

En Lambayeque la crisis laboral por la que cruzan los jóvenes hoy en día es una problemática que ha sido abordada de diferentes ópticas, por lo que instituciones han sumado esfuerzos para disminuir dicho fenómeno, tal es el caso de COPEME una ONG que mediante sus proyectos de emprendimiento y empleabilidad social han logrado implantar a los jóvenes en el mercado laboral.

Un modelo de sociabilización laboral es una herramienta que permite identificar plazas de trabajo y llevarlas hasta un público objetivo que ha recibido capacitación para responder a estas demandas; mediante la articulación de empresa, estado y sociedad se busca la reducción del desempleo y aumentar las oportunidades en zonas de bajos recursos económicos; bajo esta mirada la ONG COPEME presenta la siguiente propuesta.

3.7.4. fundamentación teórica

- **Teoría del estructural funcionalista.**

Taller 1. Aliados por un futuro mejor.

Esta teoría nos ayuda entender cómo es que el desarrollo de la vida social y nuestro entorno se rigen a través de los roles y estatus, bajo este análisis se puede comprender como la sociedad es la respuesta de un sistema que se mantiene estático y lo que se entiende por estructura en tanto se satisfaga sus necesidades

Es así que al evolucionar la sociedad nos conlleva al desequilibrio, sino a solucionar lentamente y diferenciadamente los conflictos; es decir, ampliar, adaptar, diferenciar, insertar y generalizar los valores como consecuencia organizadamente adecuadas y también integrar seleccionando al desarrollo. (parson,1966)

➤ **Teoría del conflicto.**

Taller 2. Jóvenes en acción.

Esta teoría indica cómo es que los conflictos en las sociedades son importantes para llegar a la solución de sus problemáticas ya que al estar constantemente en cambios se generan objeciones y objetivos de una colectividad contrapuestos que se confrontan.

Bajo este análisis un individuo debe estar lo suficientemente preparado para afrontar dichos conflictos ya que estos serán perennes a lo largo de su vida.

➤ **Teoría de sistemas**

Taller 3. Ideas que cambian vidas.

Esta teoría nos muestra cómo es que la sociedad actúa como un organismo vivo y que determina la función de los individuos haciéndolos entrar en una dinámica donde su entorno juega un papel fundamental por lo tanto si hay escasez de oportunidades se origina la exclusión social de manera sistemática, por lo que los individuos quedan en un estado de abandono y resentimiento.

3.7.5. Objetivos de la propuesta

❖ Objetivo general

Desarrollar capacidades para fortalecer la empleabilidad con jóvenes entre 18-35 años en el distrito de Chiclayo.

➤ Objetivos específicos

- ❖ Identificar empresas y articular con ellas para cubrir su demanda laboral.
- ❖ Concientizar a las empresas privadas y a los jóvenes sobre los beneficios de trabajar de manera articulada.

Tabla 1

3.4.1. Matriz de estructura de la propuesta

Denominación de la actividad	Participantes	Meta	Duración
Aliados por un futuro mejor.	Empresarios/representantes	01 taller	1h 30 min
Jóvenes en acción.	Jóvenes del distrito de Chiclayo.	01 taller	2 h 30 min
Ideas que cambian vidas.	Empresarios/jóvenes.	01 taller	1 h 35 min

Nota: Matriz de estructura de la propuesta. Elaboración propia 2020.

Tabla 2

3.4.1.2 Matriz de capacidades e indicadores de logro

Denominación de la actividad	Capacidades	Indicadores de logro	Fundamentación teórica
Aliados por un futuro mejor.	Conocer la importancia del trabajo articulado en favor de la población y los beneficios que tiene contar con mano de obra calificada.	Identifica conceptos de empleabilidad, optimización y gestión de recurso humano.	Teoría Estructural Funcionalismo de Talcott Parsons.
Jóvenes en acción.	Desarrollo de capacidades y talento humano con base las exigencias del mercado y las de los aliados estratégicos.	Desarrollo y manejo de habilidades blandas como conocimientos técnicos.	Teoría del Conflicto Social de Ralf Daredortf.
Ideas que cambian vidas.	Adquieren competencias que les permite el desarrollo de trabajo integral.	Se generan vínculos entre futuros trabajadores y empresarios.	Teoría de sistemas Niklas Luhman.

Nota: Matriz de capacidades e indicadores de logro. Elaboración propia 2020

Tabla 3

3.4.1.2.3 Matriz de habilidades productivas.

Denominación de la actividad	Habilidades	Indicadores de logro	Fundamentación teórica
Aliados por un futuro mejor.	Desarrolla habilidades para el trabajo articulado en favor a la población.	Identifica conceptos de empleabilidad, optimización y gestión de recurso humano.	Teoría Estructural Funcionalismo de Talcott Parsons.
Jóvenes en acción.	Desarrollo de habilidades de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.	Desarrollo y manejo de habilidades blandas como conocimientos técnicos.	Teoría del Conflicto Social de Ralf Daredortf.
Ideas que cambian vidas.	Desarrolla habilidades que les permiten el trabajo en equipo y tener una red de contactos que le permiten el acceso al trabajo digno.	Se generan vínculos entre futuros trabajadores y empresarios.	Teoría de sistemas Niklas Luhman.

Nota: Matriz de habilidades productivas. Elaboración propia 2020.

3.2.6.3. Guiones Metodológicos de los Talleres.

3.2.6.3.1. Taller 1.

TALLER ALIADOS POR UN FUTURO MEJOR				
AGOSTO 2020				
HORA	SESIÓN	ACTIVIDADES	MATERIALES	RESPONSABLE
10:00 a 10:20		Recepción de los participantes	Lista de Asistencia	
10:20 a 10:30	Dinámica de Bienvenida	Los participantes colocarán sus sillas alrededor del auditorio y caminarán dispersos por toda la extensión del ambiente mientras escuchan un fondo musical. La facilitadora, en cualquier momento ordenará que los participantes formen grupos dependiendo de la cantidad de asistentes, los mismos que deberán formar círculos de trabajo. Los participantes procederán a presentarse en sus respectivos grupos indicando sus nombres completos y una característica que los defina.	Fondo Musical	Facilitadoras
10:30 a 10:50	Sensibilización sobre el desempleo	Desarrollo del tema, se explican los beneficios de trabajar de manera articulada. Y el potencial que tiene capacitar jóvenes que respondan a las exigencias del mercado laboral.	Proyector	Facilitadoras
10:50 a 11:20	Video de la realidad problemática	Una vez culminado el video, se formarán grupos de 4 personas; y responderán la pregunta: ¿Qué harían para acabar con dicha problemática? Luego un representante de cada equipo mencionara la respuesta.		
11:20 a 11:30	Cierre de la sesión	Las facilitadoras. cierran la sesión firmando un acta de compromiso con los participantes	Acta	

3.2.6.3.1. Taller 2.

TALLER JOVENES EN ACCION				
AGOSTO 2020				
HORA	SESIÓN	ACTIVIDADES	MATERIALES	RESPONSABLE
10:00 a 10:10		Recepción de los participantes	Lista de Asistencia	
10:10 a 10:20	Dinámica de Bienvenida	La facilitadora pide que se formen parejas y uno debe hacer la función de ciego y el otro de guía, la sala se llenara de obstáculos y la pareja quien lo haga menor tiempo será la ganadora; la facilitadora Reflexiona sobre los conflictos que se dan por la ausencia de dialogo.	Fondo Musical	Facilitadoras
10:30 a 10:50	Desarrollo de capacidades	Desarrollo de habilidades blandas, evaluación de actitudes.	Proyector	Facilitadoras
10:50 a 11:30	Herramientas para la integración laboral	I. Diagnostico situacional II. Actualización de CV III. Elaboración de cronograma de postulaciones.		
11:30 a 11:40	Cierre de la sesión	Las facilitadoras. cierran la sesión firmando un acta de compromiso con los participantes	Acta	

3.2.6.3.1. Taller 3.

TALLER IDEAS QUE CAMBIAN VIDAS				
AGOSTO 2020				
HORA	SESIÓN	ACTIVIDADES	MATERIALES	RESPONSABLE
10:00 a 10:20		Recepción de los participantes	Lista de Asistencia	
10:20 a 10:30	Dinámica de Bienvenida	Los participantes caminarán por todo el auditorio y luego la facilitadora pedirá que se reúnan en grupos de 6, luego se repartirán recortes de revistas, periódicos y se pedirá a cada equipo que elabore un afiche relacionado al talento humano.	Fondo Musical	Facilitadoras
10:30 a 10:50	Desarrollo del tema	se explican los modelos y esquemas de trabajo conceptos empleabilidad		
10:50 a 11:30	Video de testimonios de jóvenes en proyectos de empleabilidad	Una vez culminado el video, se formarán grupos de 4 personas; y responderán la pregunta: ¿En qué situación nos encontramos? ¿Qué necesito para lograr un puesto laboral? ¿Cómo lo consigo? Luego un representante de cada equipo socializa las respuestas.	Proyector	Facilitadoras
11:20 a 11:30	Cierre de la sesión	Las facilitadoras. cierran la sesión firmando un acta de compromiso con los participantes	Acta	

3.7.6. Actividades realizadas

	ACTIVIDADES REALIZADAS	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
Elaboración de la	Entrevista con el coordinador de COPEME					
	Diagnóstico de la situación Laboral de los jóvenes					
	Problematización.					
	Mapeo de aliados estratégicos					
Empresarios y	Reunión con empresarios 1er taller					
	Evaluación de compromisos					
	BUSQUEDA DE INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA.					
Jóvenes de la ciudad	2do Taller					
	Monitoreo					
	3er taller					
	Monitoreo					
	Inserción laboral a las empresas aliadas					
	Evaluación de la propuesta.					

Nota: Cronograma de la propuesta. Elaboración propia 2020.

3.7.7. Presupuesto

Tabla 7

Presupuesto para material de talleres

	COSTO UNITARIO	CANTIDAD	TOTAL
MATERIALES			
IMPRESIONES	S/. 0.10	1000	S/.100
CÁMARA	S/. 2000	1	S/.2000
MOVILIDAD	S/. 10	12	S/. 120
PAPELÓGRAFOS	S/. 0.50	20	S/. 10
ÚTILES DE	S/. 20	10	S/. 200
ESCRITORIO			
PAPEL BOND	S/. 30	3 millares	S/. 90.00
LLAMADAS	S/. 1.00	90	S/. 90.00
TOTAL			S/. 2610

Nota: Presupuesto. Elaboración propia 2020.

3.8. Metodología

Los talleres siguen la misma estructura empezando por la recepción de participantes, dinámica de inicio, desarrollo del tema y finalmente compromiso donde también se firma un acta de compromiso.

Los talleres están diseñados para una 1 hora con 30 min y en caso del segundo taller está en 2, luego de ser ejecutados los talleres se firma un acta de compromisos y luego se hace un seguimiento a los participantes con la finalidad de un mayor logro de objetivos, La ejecución de talleres fomentara que los participantes intercambien ideas mediante dinámicas y estrategias metodológicas impulsándolos a tener una mesa de diálogo constante.

3.2.10. Evaluación de Aprendizajes

La evaluación de aprendizajes se dará de manera remota, con la intención de tener un mayor análisis de objetivos, los participantes desarrollarán habilidades blandas que serán plasmados en un informe de logros.

CAPÍTULO VI.

CONCLUSIONES

Dentro de la investigación realizada se concluye que

- La falta de experiencia laboral, es un factor esencial para no contratar jóvenes en empresas formales, no contar con un título profesional y con recursos para capacitarse deja a los jóvenes en un estado de exclusión de sistemática, orillándolos a la informalidad.
- Que los cursos y programas de empleabilidad son en su mayoría efectivos ya que son la forma más adecuada de insertar a los jóvenes a redes de trabajo y que muchas empresas privadas y públicas apuestan más por estas opciones de trabajos sostenibles y sustentables.
- Que la elaboración de un modelo de sociabilización laboral es una herramienta adecuada para articular grupos de interés y acabar con problemáticas producidas por el desempleo.

CAPITULO V.

RECOMENDACIONES

De la investigación realizada se recomienda que:

- Que los programas de empleabilidad en la ciudad de Chiclayo se ligen más al emprendimiento juvenil ya que muchos de los beneficiarios de estos programas cierran el programa con proyectos listos para ser implementados.
- Que se haga un mayor mapeo de empresas que tienen alta rotación de personal, ya que contar con mano de obra calificada puede ayudar a disminuir ese problema.
- Que se haga una mayor difusión de este tipo de programas para que los jóvenes que están en busca de empleo se sientan orientados y sepan cómo llegar a cada una de las instituciones que dan estas capacitaciones.

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

- Arriaga, E. (2003). Teoría de Niklas Luhmann N° 832). Recuperado de:
https://www.infoamerica.org/documentos_pdf/luhmann_01.pdf
- Ansa, P, Acosta, A. (2008). La actitud el trabajo del personal administrativo en el núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia, ciencias sociales XIV. (1),11 Venezuela.
- Azuara, O. (2020) La generación Z ante una crisis de empleo sin precedentes, Perú.
- CIF. (2012). Conceptos y definiciones: Desempleo y Personas fuera de la fuerza de trabajo. Recuperado de:
http://recap.itcilo.org/es/documentos/filesimt2/es/dg6?fbclid=IwAR2isWLIxQQLDRwj25neLVaIw8O4H7Fpp41_mIaBPfIVT4MuC2iFpp_ghcs
- CONIGLIO. (2012). El Desempleo: estudio de sus causas y posibles soluciones, San Luis. Argentina
- Clavero, E. (2017). Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado, Experiencia del Máster Universitario de Mediación en Conflictos, Universidad de Barcelona.
- CEPAL/OIT. (2017). “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La inmigración laboral en América Latina. N° 16. Recuperado el 18 de octubre del 2018 de
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41370/1/S1700342_es.pdf.
- EQWIP HUBS y COPEME. (2018). Equipo de liderazgo Perú. Recuperado de:
file:///C:/Users/LENOVO%20Z50/Downloads/EHFR_Espan%CC%83ol_Financial_Reporte_CIX.pdf

- Flores, A, (2005). “La socialización vista desde la perspectiva de Vigostky: propuesta de un taller de socialización para maestros de educación básica “universidad pedagógica nacional, México
- Florez, A & Thomas, J. (1993) La teoría general de sistemas. Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VBVzIUHvdlMJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6581658.pdf+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Garcia,F. Socialización laboral significado del trabajo, recuperado de: [file:///C:/Users/DEYSSER/Downloads/Socializacinlaboralysignificadodeltrabajo%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DEYSSER/Downloads/Socializacinlaboralysignificadodeltrabajo%20(1).pdf)
- BID. (2012) ¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina? Recuperado de: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/5539/%C2%BFC%C3%B3mo%20mejorar%20las%20oportunidades%20de%20inserci%C3%B3n%20laboral%20de%20los%20j%C3%B3venes%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%3F.pdf?sequence=3>
- GÒMES, M.(2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones, Katharsis, Colombia.
- Huamán, S. (2015). Identificación de los factores limitantes y promotores del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú”, para la inserción laboral de las personas de 30 años a más edad en la región Lambayeque. Pontifica universidad católica del Perú, lima.
- Hernández, R., Fernández. & Baptista. (2014). Metodología de la investigación. México. Mexicana.

- Huertas,R,(2015). Organizaciones no gubernamentales y social media. Análisis de las estrategias comunicativas.Malaga.
- Jucahuanga, J. (2013). “evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil projoven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura”. Pontifica universidad católica del Perú, lima
- Lozares,C.(1996). La teoría de redes sociales. Universidad Autónoma de Barcelona. Departament de Sociologia.08 193 Bellaterra (Barcelona). Spain
- Mascareño, A, Carvajal, F,(2015, Agosto). Los distintos rostros de la inclusión y la exclusión. CEPAL 116. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38800/RVE116Mascareno_es.pdf
- Meneses, A. (2017). Empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015.Universidad cesar Vallejo, lima.
- MTPE. (2018).” Demanda de ocupaciones a nivel nacional”. Encuesta de demanda ocupacional. Lima. Recuperado el 18 de octubre del 2018 de <http://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2018/04/MINTRA-Resultados-encuesta-de-Demanda-Ocupacional-Nacional-2017.pdf>
- MARIN, A. (1986). El proceso de socialización: un enfoque sociológico, Revista española de Pedagogía. Recuperado de: <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2018/04/3-El-Proceso-de-Socializaci%C3%B3n.pdf>
- MTPE. (S.N). Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú”. recuperado de: <http://www.impulsaperu.gob.pe/portal/capacitacion-laboral>

- MTPE. (S.N). Programa Nacional De Promoción De La Responsabilidad Social Empresarial Perú Responsable. Recuperado de:
https://www.trabajo.gob.pe/PERU_RESPONSABLE/
- Ochoa, P. (2018). Transversal. Recuperado el 25 de octubre del 2018 de
<http://www.copeme.org.pe/Blog/wp-content/uploads/2018/08/Boletin-EQWIP-HUBs-Junio-y-Julio.pdf>
- Oquist.P & Oslazk (1970) Estructural Funcionalismo: un análisis crítico de su estructura y función. Argentina.
- Lorenzo. (2001) Principales teorías del conflicto social. Revista de de historia Caceres.
- Requena, F. (2007). El Concepto de Red Social. Universidad de Málaga. España.
- Ramírez, L. (2002). Teoría De Sistemas. Colombia.
- Risco,T.(2017) Terrenos por trabajo: estrategias de inserción laboral de la comunidad campesina de Huaraucaca y la Sociedad Minera El Brocal, Peru
- Julcahuanga, J. (2013) Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil projovent, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura.

ANEXOS

Anexo 1

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	
V.I : Modelo de socialización laboral	Se define a la socialización laboral al amplio proceso por lo cual las personas van adquiriendo progresivamente los conocimientos, destrezas, modos, valores y conductas útiles para su inserción laboral y para la posterior ocupación en el trabajo. García, Francisco. L	trabajo	Accion medio	
			fin	
			Interrelacion Empresas	
			Burocratico Sociedad	
			Normas	Capacitacion
				Exclusión
		Accion individual		
		Estructura social		
		Mercado laboral		
		V.D : Empleabilidad en jovenes	La empleabilidad se define como la capacidad para adaptarse a circunstancias profesionales, desarrollando; conocimientos calificaciones, competencias para aumentar la capacidad de los empleados, así mismo para conservar y conseguir un empleo, por lo cual adaptarse al cambio, poder elegir otro empleo de tal manera el trabajador tenga la facilidad de integrarse en diferentes períodos de su vida” Pedro Weinberg citado por (Gómez Vélez, M.)	Relaciones sociales
Lazos				
Comportamientos				
Accion individual				
Estructura social				
Mercado laboral				
Condiciones de vida	Surgimiento			
	Modelo de sociedad			Tecnologia
				Computacion

Anexo 2

Cuadros Excel

Tabla .1. SEXO

RSPTS	Fi	%
masculino	6	60
femenino	4	40
total	10	100.00

Tabla. 2.

Edad

RETS	Fi	%
18- 21	0	0
22-26	6	60
27 -31	3	30
32- 35	1	10
total	10	100

Tabla:3.

Grado de instruction

RSPTS	Fi	%
secundaria	1	10
superior universitario	7	70
bachiller	1	10
licenciado	1	10
total	10	100

CODIGO A: EMPLEABILIDAD DE LOS JOVENES

Tabla.4.

¿antes de empezar la búsqueda de empleo has reflexionado, cuáles son tus puntos fuertes?

RSPTS	Fi	%
Si	7	70
No	3	30
total	10	100

Tabla.5.

¿cuál crees tú que son los medios más importantes para ingresar a un trabajo?

RSPTS	Fi	%
Por recomendación	2	20
por mi capacidad	1	10
algún familiar	2	20
por mi experiencia	5	50
Total	10	100

Tabla .6.

¿crees tú que es difícil encontrar trabajo a tu edad?

RSPST	Fi	%
Si	6	60
No	4	40
Total	10	100

Tabla.7.

¿cómo es las interrelaciones en la empresa que presta servicio?

RSPTS	Fi	%
excelente	2	20
bueno	7	70
regular	1	10

Malo	0	0
pésimo	0	0
Total	10	100

Tabla.8.

¿cuáles crees tú que son las razones por la que no encuentras trabajo en una institución pública o privada?

RSPST	Fi	%
falta de información	1	10
falta de experiencia	5	50
no tengo conocimiento	0	0
falta de ofertas para mi profesión	1	10
falta de relaciones sociales	0	0
Otros	3	30
Total	10	100

Tabla.9.

¿Quién ejerce el control en las empresas que trabajas?

RSPUST	Fi	%
tu jefe	3	30
gerente	4	40
administración	3	30
total	10	100

Tabla.10.

¿cómo crees tú que es la calidad de trabajo que ofrecen las instituciones tanto públicas como privadas?

RSPST	Fi	%
excelente	1	10
bueno	4	40
regular	5	50

malo	0	0
pésimo	0	0
total	10	100

Tabla.11.

¿qué crees tú que le falta para ingresar a un trabajo?

Alternativas	Fi	%
Experiencia	7	70
habilidades sociales	0	0
trabajo en equipo	0	0
conocimiento del área donde postulo para laborar un conocido	2	20
un conocido	1	10
Total	10	100

Tabla 12.

¿A parte de la experiencia cuál crees tú que es otro factor importante para encontrar un trabajo?

RSPST	Fi	%
la proactividad	3	30
las relaciones sociales	3	30
pertenecer a un partido político	1	10
tener conocimiento	2	20
ser profesional	1	10
total	10	100

Tabla 13

¿qué acciones debes tomar para que haya un buen clima laboral?

RSPST	Fi	%
apoyar a mis compañeros	0	0
Dialogar	6	60
actuar con responsabilidad	0	0
coordinaciones constantes	1	10
todas	3	30

total	10	100
-------	----	-----

Tabla 14.

¿qué esperas cuando ingresas a un trabajo? ¿qué expectativas tienes al momento de ingresar a un trabajo?

RSPST	FI	%
cumplir mis objetivos	3	30
cumplir objetivos de la empresa	3	30
generar más experiencia	3	30
Todas	1	10
total	10	100

Tabla 15.

¿de qué crees tú que depende al encontrar un trabajo?

RSPST	Fi	%
actitud	1	10
esfuerzo	1	10
dedicación	1	10
todas	7	70
total	10	100

CODIGO B: MODELO DE SOCIALIZACION LABORAL.

Tabla.16.

¿cual es la mejor manera de relacionarte con tus amigos en tu trabajo?

RSPST	Fi	%
trabajar de manera eficiente	0	0
fomentar las buenas relaciones	1	10

trabajar en equipo	2	20
responsable en el trabajo	1	10
todas	6	60
total	10	100

Tabla.17.

¿Qué lazo crees que es el más importante en un trabajo?

RSPUST	Fi	%
mostrar interés por los compañeros	0	0
participar en las conversaciones	0	0
ser cordial	1	10
integrarse al proyecto	0	0
todas	9	90
total	10	100

Tabla 18.

¿Crees que mis compañeros/as y amistades me consideran un buen trabajador?

RSPST	Fi	%
si	9	90
no	1	10
total	10	100

Tabla.19.

¿Crees que la formación es muy importante para conseguir y mantener un puesto de trabajo?

RSPST	Fi	%
si	9	90
no	1	10
total	10	100

Tabla 20.

¿Cuáles crees que son las razones que una persona necesita un trabajo?

RSPST	Fi	%
falta de economía	0	0
mi familia	0	0
por estudios	0	0
todas	10	100
total	10	100

Tabla.21.

¿Crees que estás dispuesto (a) aceptar un trabajo que tenga una jornada laboral?

RSPST	Fi	%
completa	6	60
a tiempo parcial	3	30
por horas	0	0
turnos	1	10
sábados y festivos	0	0
total	10	100

Tabla 22.

¿ Qué tanto te preocupas por estar informado de tu profesión?

RSPST	Fi	%
no me preocupo	1	10
sí regularmente leo	4	40
sí asisto a cursos	3	30
hablo con expertos en el tema	1	10
sí utilizo otros medios	1	10
Total	10	100

Tabla 23.

¿Distingues cuáles son tus derechos y obligaciones en un trabajo?

RSPST	Fi	%
si	9	90
no	1	10
total	10	100

Tabla.24.

¿Crees tú que es importante que la ONG Copeme te capacite en el tema de socialización laboral?

RSPST	Fi	%
si	10	100
no	0	0
total	10	100

Tabla .25.

¿qué cursos de computación crees que podemos capacitar?

RSPST	Fi	%
wrd	5	50
Excel	0	0
Power point	0	0
Ofimática	5	50
total	10	100

Anexo 3

Guía de entrevista cualitativa estructurada

N° de entrevista: _____ **Nombre** (solo si desea brindarlo): _____



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO



FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y EDUCACIÓN

ENTREVISTA

La entrevista se realiza a fin realizar una investigación para la licenciatura en Sociología de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

LA PRESENTE INVESTIGACIÓN LLEVA POR TÍTULO “MODELO DE SOCIALIZACIÓN PARA FORTALECER LA EMPLEABILIDAD EN JÓVENES DE 18 A 35 AÑOS PROMOVIDA POR LA ONG COPEME EN EL DISTRITO DE CHICLAYO-2020.

Por favor responder la alternativa que corresponda.

Datos generales.

- a. Edad:** 45.
- b. Sexo:** Masculino
- c. grado de instrucción:** superior

CODIGO A: EMPLEABILIDAD DE LOS JOVENES.

1. ¿Qué opina usted de la actual forma de empleo en el distrito de Chiclayo?

Hay oportunidades de empleo para actividades específicas, con una preparación previa como atención en caja, tele operadores, promotores de créditos etc.

2. ¿Crees usted que es importante que capaciten a los jóvenes en las actuales normas de trabajo, por qué?

Así es, porque han venido generándose cambios de acuerdo las situaciones de la propagación del COVID 19

3. ¿Cómo nos ayuda usted a buscar un trabajo para los y las jóvenes?

A través de la difusión (Compartir) las bolsas de empleo virtuales que existen.

4. ¿Por qué cree usted que es complicado para los jóvenes encontrar un trabajo?

Podría ser que gran parte de los jóvenes no apuestan por estar en actualización a través de las capacitaciones ya que el mercado laboral cada vez es competitivo.

5. ¿Cómo fomenta la empleabilidad la ONGs COPEME, en los jóvenes en el distrito de Chiclayo?

Contribuimos a través de programas de fortalecimiento de capacidades para la empleabilidad en competencias blandas y técnicas, financiadas por fondos de cooperación internacional. Fomentamos la empleabilidad a través del Programa de voluntariado a los jóvenes, el cual da la primera oportunidad a los jóvenes en su experiencia laboral.

6. ¿Desde qué edades fomenta la empleabilidad en los jóvenes la ONGs COPEME, en los jóvenes?

A partir de los 18 años en adelante.

7. ¿Cuál su política de la ONGs para empleabilidad en los jóvenes del distrito de Chiclayo?

Incentivar en el primer empleo a través del voluntariado juvenil y la formación en el programa de empleabilidad.

8. ¿Cree usted que la ONGs COPEME al dar los talleres a los jóvenes les ha servido para encontrar un buen puesto de trabajo, por qué?

En general, si les ha servido. Algunos para que encuentren su primer empleo a otros para mantener y mejorar su empleo. Otros han empezado ascender de puesto laboral en base a las capacitaciones recibidas.

CODIGO B: MODELO DE SOCIALIZACION LABORAL.

9. ¿Crees que es importante estar interrelacionado con instituciones que capaciten en el tema de empleabilidad por qué?

Sí, porque ayudan a puntos específicos de la empleabilidad que no son tocados en los colegios, institutos y universidades.

10. ¿Qué opinas de las actuales condiciones de vida en los jóvenes y que cree que les falte para fortalecer la empleabilidad?

Las condiciones actuales de los jóvenes están enfocadas en cosas superfluas (Moda, diversión, alcoholismo, etc.). Se debe trabajar bastante en autoestima, salud y valores.

11. ¿Cree usted que debe existir un modelo que socialización laboral que se encargue de socializar las propuestas laborales para los jóvenes?

Sería muy interesante contar con ese modelo de socialización.

12. ¿Qué cree usted que debe contener en su estructura este modelo de socialización?

Debe de tener las etapas de socialización anticipada, encuentro, cambio y adquisición; bajo los mecanismos de inducción, mantención y orientación.

13. ¿Su ONGs COPEME, estaría dispuesta a fortalecer la empleabilidad de los jóvenes en el distrito de Chiclayo a través de este modelo?

Así es, buscando financiamiento para desarrollar todo este proceso o desarrollarlo en forma articulada con otras instituciones de la región.

14. ¿Cree usted que los jóvenes encontrando un trabajo a su edad mejoraran su condición de vida?

Así es el conseguir un trabajo digno, va a permitir tener sus ingresos y mejorara las condiciones en la cual se desarrolla su vida diaria.

ANEXO 4 : Guía de encuesta.



**UNIVERSIDAD
NACIONAL
PEDRO RUIZ GALLO**



**FACULTAD DE CIENCIAS
HISTÓRICAS SOCIALES Y EDUCACIÓN**

ENCUESTA

La encuesta se realiza en el marco de la investigación para la licenciatura en Sociología de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

La presente investigación lleva por Título “MODELO DE SOCIALIZACIÓN LABORAL PARA FORTALCER LA EMPLEABILIDAD EN JÓVENES DE 18 – 35 AÑOS EN EL DISTRITO DE CHICLAYO-2020.

Por favor marcar la alternativa que corresponda.

Datos generales.

Sexo:

- a. Masculino
- b. Femenino

Edad:

- c. 18 -22
- d. 23- 27
- e. 28 - 32
- f. 33 -35

grado de instrucción:

- a. Primaria
- b. Secundaria
- c. Superior no universitaria
- d. Superior universitario

CODIGO A: EMPLEABILIDAD DE LOS JOVENES.

1. **¿Antes de empezar la búsqueda de empleo has reflexionado, cuáles son tus puntos fuertes?**
 - a. Si
 - b. no

2. **¿Cuál crees Tú que son los Medios mas importantes para ingresar a un trabajo?**
 - a. por recomendación
 - b. por mi capacidad.
 - c. algún familiar
 - d. por mi experiencia.
3. **¿Crees tú que es difícil encontrar trabajo a tu edad?**
 - a. Si.
 - b. No.

Porque:
4. **¿Cómo es las Interrelaciones en la empresa que presta servicio?**
 - a. Excelente
 - b. Bueno
 - c. Regular
 - d. Malo
 - e. pésimo
5. **¿Cuáles crees tú que son las razones por la que no encuentras trabajo en una institución pública o privada?**
 - a. falta de formación
 - b. falta de experiencia.
 - c. No tengo conocimiento.
 - d. falta de ofertas para mi profesión
 - e. Otras.
 - f. Falta de relaciones sociales.
 - g. No pertenezco a un partido.
6. **¿Quien ejerce el control en la empresa que trabajas?**
 - a. tu jefe
 - b. gerente
 - c. administración
7. **¿Cómo crees tú que es la calidad de trabajo que ofrecen las instituciones tanto públicas como privadas?**
 - a. Excelente
 - b. bueno
 - c. regular

- d. malo
 - e. pésimo
8. **¿Qué crees tú que te falta para ingresar a un trabajo?**
- a. Experiencia.
 - b. Habilidades sociales.
 - c. Trabajo en equipo.
 - d. Conocimiento del área en donde postulo para laborar.
 - e. Otros.
9. **¿Cuál crees tú que es factor más importante para encontrar un trabajo a tu edad?**
- a. La experiencia.
 - b. Las relaciones sociales.
 - c. Pertenecer a un partido político.
 - d. Tener Conocimiento.
 - e. Ser profesional.
10. **¿Qué acciones debes tomar para que haya un buen clima laboral**
- a. apoyar a mis compañeros
 - b. trabajar en equipo
 - c. actuar con responsabilidad
 - d. coordinaciones constantes
 - e. todas
11. **¿Qué esperas cuando ingresas a un trabajo? ¿Que expectativas tienes al momento de ingresar a un trabajo?**
- a. cumplir mis objetivos
 - b. cumplir los objetivos de la empresa
 - c. generar más experiencia
 - d. todas
12. **¿De qué crees tú, que depende al encontrar un trabajo?**
- a. Mi preparación
 - b. Actitud
 - c. Esfuerzo
 - d. Dedicación
 - e. todas

CODIGO B: MODELO DE SOCIALIZACION LABORAL.

- 13. ¿cuál es la mejor manera de relacionarte con tus amigos en el trabajo?**
- a. Trabajar de manera eficiente
 - b. Fomentar las buenas relaciones
 - c. Trabajar en equipo
 - d. Responsabilices con el trabajo
 - e. todas
- 14. ¿qué lazo crees que es el más importante en un trabajo?**
- a. mostrar interés por los compañeros
 - b. participar en las conversaciones
 - c. ser cordial
 - d. integrarse al proyecto
 - e. todas
- 15. ¿Crees que mis compañeros/as y amistades me consideran un buen trabajador?**
- a. si
 - b. no
- 16. ¿Crees que la formación es muy importante para conseguir y mantener un puesto de trabajo?**
- a. Si
 - b. no
- 17. ¿cuáles crees que son las razones que una persona necesita un trabajo?**
- a. falta de economía
 - b. mi familia
 - c. por estudios
 - d. otras
 - e. todas
- 18. ¿Crees que estás dispuesto(a) a aceptar un trabajo que tenga una jornada laboral?**
- a. completa
 - b. a tiempo parcial
 - c. por horas
 - d. turnos
 - e. sábados y festivos

- 19. ¿Qué tanto te preocupas por estar informado de tu profesión?**
- a. no me preocupo**
 - b. si regularmente leo**
 - c. si asisto a cursos**
 - d. hablo con expertos en el tema**
 - e. si utilizo otros medios**
- 20. ¿distingues cuáles son tus derechos y obligaciones en un trabajo?**
- a. si**
 - b. no**
- 21. ¿crees tú, que es importante que la ONG copeme te capacite en el tema de socialización laboral?**
- a. si**
 - b. no**
- 22. ¿Qué cursos de computación crees que podemos capacitar?**
- a. word**
 - b. Excel**
 - c. Power point**
 - d. Ofimática**
 - e. Otros**

ANEXO 5:

FOTOS

Encuesta a CRISTHIAN joven del curso de emprendimiento de COPEME :



Trabajos en grupo jóvenes del curso de emprendimiento de COPEME





Dinámicas grupales de los jóvenes



Graduación de los jóvenes del curso de emprendimiento





Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin a continuación podrá ver la información del recibo con respect a su entrega.

La primera pagina de su entrega se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Eida Marlith - Susana Isabel Pérez Cabrera - Rodriguez Guerrero
Título del ejercicio:	Proyecto de testis 1
Título de la entrega:	Modelo de Socialización Laboral para fortalecer la Empleabi...
Nombre del archivo:	INFORME_DE_TESIS_PEREZ_EIDA_Y_RODRIGUEZ_GUERRERO_3...
Tamaño del archivo:	2.91M
Total de páginas:	71
Total de palabras:	11,296
Total de caracteres:	63,716
Fecha de entrega:	09-Jul-2021 05:58PM (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1617690789



Modelo de Socialización Laboral para fortalecer la Empleabilidad en Jóvenes de 18 – 35 años promovida por la ONG Copeme en el Distrito de Chiclayo-2020.

INFORME DE ORIGINALIDAD

10% INDICE DE SIMILITUD	10% FUENTES DE INTERNET	3% PUBLICACIONES	7% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.lamolina.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.trabajo.gob.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad de Burgos UBUCEV Trabajo del estudiante	<1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%

		<1%
44	andaluciaes.tv Fuente de Internet	<1%
45	coggle.it Fuente de Internet	<1%
46	rabida.uhu.es Fuente de Internet	<1%
47	repositorio.cepal.org Fuente de Internet	<1%
48	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1%
49	usablehack.com Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

